

广西职业院校专业师资队伍建设研究

王明总 韦 芳 李健龙 著

電子工業出版社·

Publishing House of Electronics Industry

北京·BEIJING

内 容 简 介

本书针对广西职业院校专业师资队伍建设现状,结合党和国家有关职业教育的方针政策,分析当前广西职业院校专业师资队伍建设存在的问题,提出应对策略和建设目标,介绍广西职业院校专业师资队伍素质能力的基本要求、提高途径和考核办法。根据职业院校办学特点,提出建立技能大赛互动机制来促进专业师资队伍建设,同时还介绍了职业院校专业师资队伍的管理内容、管理结构、管理机制和管理办法等内容。本书可以作为政府职能部门和职业院校进行专业师资队伍建设决策的依据,也可以作为专业教师个人素质能力提升的指导用书。

未经许可,不得以任何方式复制或抄袭本书之部分或全部内容。
版权所有,侵权必究。

图书在版编目(CIP)数据

广西职业院校专业师资队伍建设研究 / 王明总, 韦芳, 李健龙著. —北京: 电子工业出版社, 2019.3
ISBN 978-7-121-35171-6

I. ①广… II. ①王… ②韦… ③李… III. ①高等职业教育—师资队伍建设—研究—广西 IV. ①G715

中国版本图书馆 CIP 数据核字 (2018) 第 230369 号

策划编辑: 祁玉芹

责任编辑: 祁玉芹

印 刷: 中国电影出版社印刷厂

装 订: 中国电影出版社印刷厂

出版发行: 电子工业出版社

北京市海淀区万寿路 173 信箱 邮编 100036

开 本: 787×1092 1/16 印张: 11.75 字数: 271 千字

版 次: 2019 年 3 月第 1 版

印 次: 2019 年 3 月第 1 次印刷

定 价: 36.00 元

凡所购买电子工业出版社图书有缺损问题,请向购买书店调换。若书店售缺,请与本社发行部联系,联系及邮购电话:(010) 88254888, 88258888。

质量投诉请发邮件至 zltz@phei.com.cn, 盗版侵权举报请发邮件至 dbqq@phei.com.cn。

本书咨询联系方式: qiyuqin@phei.com.cn。

前言

全面提升职业院校专业教师质量，建设一支师德高尚、素质优良、技艺精湛的高素质“双师型”教师队伍，既是职业院校提高人才培养质量、打造办学特色的必然要求，也是职业教育实现跨越式发展的奋斗目标。

当前，职业院校专业师资队伍存在总量不足、水平不高、结构比例不匹配、缺乏骨干教师和专业领头人等问题，从某种程度上影响和制约着职业教育人才培养质量。要突破这一限制发展的瓶颈，就要通过制度创新、管理创新、培训创新和使用创新等途径，突破旧思想、旧观念的束缚，着力构建“三多四引五提高”的职业院校专业师资队伍建设模型，“三多”是指专业教师来源渠道多元化，师资培训形式多样化和教师使用多面化，建设一支数量充足、素质优良、结构合理、相对稳定的职业教育专业教师队伍；“四引”主要是针对师资培养和使用方面提出的，具体通过名师引领、团队引领、竞技引领和自我引领的方式，提高专业教师的综合素质、业务水平和创新能力；“五提高”是指专业教师必备的“课堂管控能力（会管会教）、专业技术能力（工匠技术）、教研开发能力（学科专家）、德育管理能力（立德树人）、自我反思能力（终身学习）”五种核心能力的全面提升。

采取多渠道、宽口径、开放型的专业师资引进策略。积极开辟人才引进“绿色通道”，不求所有、但求所用，不求常在、但求常来，不拘一格引进人才，以解决专业教师数量不足、结构比例不匹配的问题。职业院校可面向高等师范院校、重点本科院校选聘本科以上学历优秀毕业生，从社会各阶层招募贤达仕士，从企业引进技术工匠，从培训机构招聘专业培训师等方式来补充教师队伍，这些教师来源渠道不一样，学历、阅历和能力不相同，彼此之间可以互相帮助，取长补短，共同进步，从而形成资历完整、业务精湛、才能卓越的专业师资团队。

改革和创新专业教师的培养和使用机制。采用多形式培养和多方面使用结合的策略，俗话说：纸上得来终觉浅，绝知此事要躬行。从书本上得到的知识毕竟是比较肤浅的，只有通过躬身实践、知行合一，才能学到真知、悟到真谛，才能将知识转化为能力。专业教师要成为教师与师傅的综合体，首先要坚持以新时代中国特色社会主义思想为指导，加强师德师风建设，不但要通过集中学习、分段研修、远程教育、学术交流、校本培训和“四引”途径，掌握学科、跨学科前沿理论知识，还要通过参与学校管理、日常教学、招生就

业服务、担当班主任、到企业锻炼和技能竞技等实践活动，强化自身素质能力，培养和造就一批骨干教师和专业带头人，全面促进专业教师的“课堂管控能力（会管会教）、专业技术能力（工匠精神）、教研开发能力（学科专家）、德育管理能力（立德树人）、自我反思能力（终身学习）”等核心素质能力的快速提升。

完善评价机制，推动专业教师职业能力的可持续发展。从发展角度出发，运用动态式、交互式的考核评估方法，科学、全面、及时、精准地对专业教师教育教学工作的全过程进行考核评价，定期对专业教师进行技能滚动考核，明确专业教师从事教学、科研工作的数量与质量标准。同时将师德师风考核纳入考评范畴，在重视结果评价的同时，要加强专业教师纵向发展的评价，从而激发专业教师教书育人、科学研究、自主反思、终身学习、创造创新的内在动力，形成一支有思想、有抱负、有担当、有追求、有品位、有作为的专业教师队伍。

加强顶层设计，理清管理思路。准确把握职业教育发展脉络，用制度规范专业教师行为，以文化熏陶专业教师情操，在充分调研的基础上，进一步完善管理机制、优化管理结构、改进管理办法、提高管理效率，营造引领和激励专业教师不断成长的环境和氛围，促进教师自我反思，主动把提高自身综合素质、业务水平、创新技能内化为自觉行动，避免“管多就死，管少就乱”的现象发生，通过建章立制、民主管理、依法治教，确保专业师资队伍管理的科学化、民主化、法制化和规范化。

本书可以作为政府职能部门和职业院校进行专业师资队伍建设决策的依据，也可以作为专业教师素质能力提升的指导用书。本书第1~3章由韦芳老师撰写，第5章由李健龙老师撰写，第4章和第6章由王明总老师撰写，全书由王明总老师策划统筹。

由于水平有限、时间仓促，本书还有不少问题期待改进，请广大读者不吝赐教。

著 者
2018年9月



第一章 职业教育概述	1
第一节 职业教育的概念	1
一、关于职业教育的概念	1
二、职业教育在不同国家的理解	1
三、职业教育在不同时期的称谓	2
第二节 职业教育的性质	2
一、职业教育的本质	2
二、职业教育的特征	3
三、职业教育的作用	3
第二章 职业院校专业师资队伍建设的意义和目标	4
第一节 职业院校专业师资队伍建设的有关政策的回顾	4
一、回顾职业院校专业师资队伍建设的有关政策的变迁的意义	4
二、职业院校专业师资队伍建设的有关政策的发展阶段	5
三、小结与展望	12
第二节 职业院校专业师资队伍建设的有关概念	13
一、师资队伍	13
二、师资队伍建设	13
第三节 职业教育是一种专业	14
一、“专业”的概念	14

二、教师职业是一种专业	15
三、职业教育教师的职业是一种专业	16
第四节 职业院校专业师资队伍建设目标	18
一、职业院校专业师资队伍建设的指导思想	18
二、职业院校专业师资队伍建设的总体目标	18
三、职业院校专业师资队伍建设的分目标	19
第五节 职业院校专业师资队伍建设的意义	24
一、全面深化职业院校专业师资队伍建设是新时代的需要	24
二、加强职业院校专业师资队伍建设是大力发展职业教育的关键环节	25
三、加强职业院校专业师资队伍建设有利于教师队伍专业化发展	25
 第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略	26
第一节 广西中等职业教育专业师资队伍建设现状及策略	26
一、广西中等职业教育基本情况	26
二、广西中等职业教育院校专业师资队伍建设案例	27
三、广西中等职业教育专业师资队伍建设现状及建议	52
四、广西中等职业教育专业师资队伍建设存在问题及建议	60
五、广西中等职业专业师资队伍建设的策略	62
第二节 广西高等职业院校专业师资队伍建设的现状及策略	64
一、广西高等职业教育基本情况	64
二、广西高等职业学院专业师资队伍建设案例	65
三、广西高等职业教育师资队伍建设现状分析及建议	113
四、广西高等职业教育专业师资队伍建设存在的问题及策略	119
五、广西高等职业院校专业师资队伍建设的策略	121
 第四章 职业院校专业师资队伍素质能力培养与考核	125
第一节 职业院校专业师资队伍素质能力	125
一、什么是素质能力	125

二、职业院校专业师资队伍素质能力的基本要求	125
第二节 提高职业院校专业师资队伍素质能力的途径和方法	127
一、构建“三多四引五提高”的建设模型	128
二、通过多渠道引进，不断改善师资队伍的结构	128
三、开展多形式培养，促进教师五种核心能力的提升	129
四、多方面使用，全面提高专业师资队伍综合素质能力	132
第三节 职业院校专业师资队伍的考核与评价	134
一、科学设置考核评价标准	134
二、考核评价应遵循的原则	136
三、考核评价体系的构建	137
 第五章 职业院校专业师资队伍建设与全国职业技能大赛互动机制研究	146
第一节 全国职业技能大赛对职业院校专业师资队伍建设的影响与意义	146
一、开展职业技能大赛的背景	146
二、开展职业技能大赛的现状	147
三、从职业技能大赛看师资队伍建设存在的问题	147
四、全国职业技能大赛对师资队伍的影响及意义	149
第二节 全国职业技能大赛推动职业院校专业师资队伍建设	151
一、职业技能大赛推动了教师团队意识	151
二、全国职业技能大赛推动了专兼职教师队伍的形成	152
三、全国职业技能大赛推动了教师实践动手能力的提升	152
四、全国职业技能大赛推动了教师课程改革的综合能力	153
五、职业院校促进了教师间的交流提升	154
第三节 基于全国职业技能大赛的专业师资队伍建设策略 （以广西机电工程学校为例）	154
一、构建较为完善的考核机制	154
二、围绕全国职业技能大赛开展人才培养模式的改革	155
三、围绕全国职业技能大赛，以赛促进教师技能的提升	155

四、强化校企合作，提升教师综合素质	155
五、选送教师参加区内外的培训和交流	156
第六章 职业院校专业师资队伍的管理	157
第一节 职业院校专业师资队伍管理的内容	157
一、制度管理是基础	157
二、文化管理是根本	159
第二节 职业院校专业师资队伍的管理结构	162
一、实行“校长负责制”的专业师资队伍管理结构	163
二、采用“直线职能型”的专业师资队伍管理结构	163
第三节 职业院校专业师资队伍的管理机制	165
一、建立和完善专业教师引进机制	165
二、建立和完善专业教师培养机制	166
三、建立和完善专业教师使用机制	168
四、建立和完善专业教师激励机制	169
第四节 职业院校专业师资队伍的管理办法	171
一、专业师资队伍管理的总体要求	171
二、专业师资队伍管理办法	173
附录：中等职业学校教师专业标准（试行）	176
参考文献	180

第一章 职业教育概述

职业教育是教育的重要组成部分，它在社会主义经济发展进程中担负着培养生产、建设、管理、服务一线职业岗位所需的知识和技能的应用型、技能型人才的重任。它具有普通高等教育和中等教育不可替代的重要功能。

第一节 职业教育的概念

一、关于职业教育的概念

职业教育，是指让受教育者获得某种职业或生产劳动所需要的职业知识、职业技能和职业道德的教育。

对职工就业前的培训、对下岗职工的再就业培训等各类别的职业培训都属于职业教育。职业教育的目的是培养应用型人才与具有一定文化水平和专业知识技能的劳动者。与高等教育、普通教育和成人教育相比较，职业教育侧重于专业技能的实践和实际工作能力的培养。

二、职业教育在不同国家的理解

在不同时期，人们对职业教育概念的理解也不同，甚至一度将职业教育与职业培训混为一谈。纵观古今中外职业教育的发展历史，不同的研究者基于不同的研究背景和角度，对职业教育的理解不同，给出的解释也不尽相同。

美国教育家杜威认为：职业教育是为了从事职业工作而做准备的教育，是使学生将课堂所学知识转化为科学并熟练运用的一个经常性训练的过程，是一个完整、独立、内容广泛、具有科学与社会意义的教育分支，同时也是推动时代科学技术普及化的有力杠杆。南斯拉夫的教育研究者认为：凡是接受了专业教育的学生最后都将参加工作，都有职业倾向

性，因而将所有的专业教育都归于职业教育的范畴。

三、职业教育在不同时期的称谓

不同国家或地区于不同时期对职业教育的称谓也不一样，如联合国教科文组织在《关于技术和职业教育的建议（修订方案）》中将职业教育称为“技术和职业教育”，而在职业教育发展较早的德国和美国则称之为“职业教育”，泛指除基础教育和普通高等教育，以及成人继续教育等以外的为培养职业能力而进行的教育。

我国对职业教育的称谓也在不断发展演变，曾出现过“实业教育”“百工教育”“职业教育”“技术教育”和“职业技术教育”等。1996年颁布的《中华人民共和国职业教育法》将“职业技术教育”正式更名为“职业教育”，其内涵与职业技术教育完全一致。

纵观不同时期、不同国家或地区的职业教育，虽然描述不尽相同，但都包含了专业和技能两方面的内容，这反映出职业教育与普通教育的本质区别，即职业教育是一个以专业性、技能性和实用性为特点的特殊的教育形式。

第二节 职业教育的性质

职业教育具有自身的特性，它的发展不以人的意志为转移，只有科学地认识职业教育固有的性质，并且在此基础上认识和掌握职业教育发展的规律，才能正确而有效地展开并完成对职业教育基本问题深入和系统的认识。

一、职业教育的本质

职业教育是与普通教育相对而言的一个概念。《教育大辞典》认为，职业教育是“传授某种职业或生产劳动所需的知识和技能的教育。”《辞海》（1999年版）认为，职业教育是“给予学生或在职人员从事某种生产或工作所需的知识、技能和态度的教育”。

由此可知，职业教育的本质是为了把人培养成技术应用型、技能型人才而提供的一种教育，是一种就业教育。

职业教育的本质有两层含义：第一，职业教育的核心是培养技术应用型、技能型人才，这是对职业教育教学行为的基本定位；第二，职业教育培养的是职业人才。

二、职业教育的特征

（一）教育性特征：职业教育是教育的一个类型，教育是属，职业教育是种。教育的一些方法、规律等大体上适用于职业教育，同时职业教育的发展也能促进整个教育体系的完善。

（二）职业性特征：职业教育培养的是生产、建设、管理、服务一线职业岗位所需的知识和技能的应用型、技能型人才，故教学内容侧重于职业针对性强的知识和技能。

（三）实践性特征：职业教育重视课堂实训和校外实习，在教学方式上强调“学做合一”、鼓励“校企合作”“产学研结合”，尽量提升人才的技能实践操作能力。

（四）社会性特征：职业教育是社会大系统的一个方面，它与社会有着密不可分的联系。经济社会的发展决定了职业教育的存在和发展，同时职业教育又制约或者促进经济社会的发展。此外，职业教育的发展离不开社会各方面的共同努力。

三、职业教育的作用

职业教育将人由潜在的劳动力转变为具有一定技术技能的现实劳动力，它为促进经济社会发展、促进就业、促进社会和谐稳定起到重要作用。

在我国，职业教育是国民教育体系和人力资源开发的重要组成部分，是广大学生打开通往成才、成功大门的重要途径，它肩负起培养多样化专业人才、传承技术技能、促进就业创业的重要职责。大力发展职业教育，树立正确人才观，践行社会主义核心价值观，着力提高人才培养质量，弘扬“劳动光荣、技能宝贵、创造伟大”的时代精神，营造“人人皆可成才、人人尽展其才”的良好环境，认真培养高素质的劳动者和技术技能人才，为实现“两个一百年”的奋斗目标和中华民族伟大复兴的中国梦提供坚实人才保障。

第二章 职业院校专业师资队伍建设的意义和目标

第一节 职业院校专业师资队伍建设的有关政策的回顾

自新中国成立以来，随着经济的发展，越来越多的有技能专长的人受到用人单位的青睐。同时，党和政府高度重视职业教育的发展，中、高等职业教育规模逐年扩大，为经济社会发展培养了无数的技能型人才。由此可见，我国职业教育迎来了前所未有的发展机遇。“师高弟子强”，在职业教育的发展过程中，建立一支人员精干、结构合理、师德高尚、专业知识和实践能力相结合又相对稳定的师资队伍是职业教育事业实现规模与质量同步发展的关键。

为了提高职业教育师资队伍的质量，国务院及教育部等相关部门先后出台了 23 份涉及职业教育师资队伍建设的政策性文件，初步建立起职业教育师资队伍建设的政策体系。

一、回顾职业院校专业师资队伍建设的有关政策的变迁的意义

政策是国家机关、政党组织和其他社会政治集团为了实现某种利益与意志，以权威的形式标准化地规定在一定的历史时期内，应达到的奋斗目标，遵循的行动原则，完成的明确任务，实行的工作方式，采取的一般步骤和具体措施。

职业教育是我国教育体系的重要组成部分，也是现代教育发展的基础。职业教育师资队伍建设的状况直接关系到职业教育质量及职业教育事业的可持续发展，必须给予高度重视。在我国加快发展职业教育这一新的历史背景下，回顾职业教育师资队伍建设政策的变迁过程，对加强职业教育的基础地位和提高职业教育质量具有重大的现实意义和战略意义。

二、职业院校专业师资队伍建设的有关政策的发展阶段

近几十年来，党和国家、教育行政部门、劳动部门很重视职业教育，强调了职业教育师资培养的重要性，提出了师资培养的办法和措施，并出台了有关职业院校师资队伍建设的系列政策。

纵观职业教育师资队伍建设的政策，我们可以看到一条职业教育师资队伍发展的主体脉络。从根本上来说，职业教育师资队伍建设的政策变化是伴随着职业教育事业的发展形势而变化的。从 1952 年到 2017 年，关于职业教育师资建设的相关政策按政策取向大致可分为五个阶段，每个阶段有着不同的侧重点，同时又相互联系、启承有序。

（一）第一阶段：1952—1984 年

背 景	新中国成立后，国家开始发展职业教育
政策着眼点	职业教育结构单一，专业课教师比较短缺，有计划地培养新师资
标志性政策	1952 年 8 月 29 日，教育部出台《中等技术学校暂行实施办法》

新中国成立后，为给社会主义建设输送技术人才，国家开始发展职业教育。但是当时专业课教师比较短缺，1952 年 8 月 29 日，教育部出台的《中等技术学校暂行实施办法》中规定：“中等技术学校为培养技术课师资，得配备成绩优良的毕业生为技术课助理教师。”“中等技术学校为有计划地培养技术课专任教师，增强中等技术学校技术课教师的技术能力及提高企业或业务单位技术人员的科学理论水平，得与企业或业务单位试行建立定期交流技术课教师和技术人员的制度。”

1955 年 3 月，劳动部召开第一次全国技工学校校长会议，提出有计划地培养新师资，指出：“新教师的培养，目前主要应从技工学校的毕业生中选择优秀者，留校或送工厂，在实际工作中有系统地培养。”1959 年 4 月，《全国技工学校工作会议总结报告》中提出：“为了满足技工学校不断提高与发展的需要，必须大力培养新教师和提高现有教师的水平。在技工学校较多的地区，应该争取选择条件较好的技工学校附设师资训练班，招收技工学校的优秀毕业生，再经过二年或三年的培养，使他们成为一批新生长的教师。”

1960 年，经国务院批准，劳动部在上海、天津、辽宁、河南筹建四所技工师范学院。不过这几个学院均在 1962 年贯彻中央关于“缩短工业、文教战线、压缩城市人口”中停招。

1978 年十一届三中全会后，全党工作的重心转移到经济建设上来，中等职业教育得以发展。1979 年，经国务院批准，国家劳动总局在吉林、山东、河南、天津各建一所技工师

范学院。1982年，经过调整并报国务院批准，停建河南、山东两所技工师范学院，将吉林的技工师范学院下放到吉林省，由地方兴建，主要为当地技工学校、职业学校培养师资，现为吉林工程技术师范学院。天津的技工师范学院，继续由国家劳动总局主办，改名为天津职业技术师范学院（现为天津职业技术师范大学），为全国技工学校培养师资。

1979年后，国家开始建立培养职业教育师资的高等院校。1980年10月7日国务院批转教育部、国家劳动总局《关于中等教育结构改革的报告》中指出：“教育部门、劳动部门和有关业务部门要有计划地为发展职业技术教育培养师资。省、市、自治区应积极筹办职业技术师范学院。各地师范院校和各级教育学院（教师进修学校）应开办专业课教师培训班。今后分配大专院校、中专毕业生时，要照顾到职业（技术）学校、技工学校、职业中学、农业中学的需要。”这份报告明确提出要在国家和自治区级两个层次建立职业技术师范学院。

这些政策的出台，一方面确立了职业教育吸纳社会上的技术人员和能工巧匠作为兼职教师的地位，另一方面初步构建了以职业技术师范院校为主体的职业教育师资队伍的培养体系。

（二）第二阶段：1985—1995年

背 景	中国进入改革开放，职业教育事业生机勃勃
政策着眼点	职业教育师资培养进入决策视野，提升到战略高度，职业教育师资队伍培养体系总体框架初步形成
标志性政策	1989年劳动部《关于加强职业技术培训师资队伍建设的意见》

随着改革开放的脚步，1985年邓小平同志在全国教育工作会议上强调不能只抓经济不抓教育。在此历史背景下，1985年5月出台了《中共中央关于教育体制改革的决定》，对于职业教育的改革，是这么表述的：“师资严重不足，是当前发展中等职业技术教育的突出矛盾。各单位和部门办的学校，要首先依靠自身力量解决专业技术师资问题，同时可以聘请外单位的教师、科学技术人员兼任教师，还可以请专业技师、能工巧匠来传授技艺。要建立若干职业技术师范院校，有关大专院校、研究机构都要担负培训职业技术教育师资的任务，使专业师资有一个稳定的来源。”

这是改革开放以来中央对职业教育师资的首次政策说明，从战略高度为新时期的职业教育事业的改革指明了方向。在这以后，建立专门培养职业教育师资的职业技术师范院校提上议事日程。

1989年劳动部针对“职业技术培训教师数量不足（尤其是生产实习指导教师）、素质偏低、结构不合理的状况很突出”的问题，颁布了《关于加强职业技术培训师资队伍建设的意见》，将职业教育师资队伍的培养提高到战略的高度，专门部署了职业教育师资培养工作。这项政策将师资培养的总目标着眼在技工学校、企业培训中心和就业训练中心，要建

设一支适合于职业教育特点的师资队伍。在后备职业教育师资的培养上将后备师资的来源分为：建立职业教育师资培训基地，如职业技术师范院校、专科学校、进修院校或培训中心；也可以委托普通高等院校开办师资班培养；从各级技工或技师学校优秀学生中择优；从普通院校中调剂人员等。

这项政策搭建起了我国职业教育师资队伍培养体系的三个基本框架：专门的培养机构培养、联合或委托培养、留任其他来源的毕业生。政策施行后，产生了积极效果，1985—1988年间，我国相继建立了北京联合大学职业技术师范学院（现北京联合大学师范学院）、河北职业技术师范学院等（现河北师范大学）10所职业技术师范院校。此外，一些省在高等院校设立职业技术师资班来培养职业教育师资，如1985年7月浙江工学院（现浙江工业大学）创建了技术师范系，1986年湖南农学院（现湖南农业大学）根据湖南省人民政府《关于在湖南农学院建立农村职业中学专业课师资培养基地的意见》，成立了职业技术师范部。20世纪80年代末，国家开始在普通高等院校建立二级职业技术教育学院，开展职业教育师资培养工作。1989年后，国家教委先后批准天津大学等8所高等院校设立职业技术教育学院或农村职业教育培训中心，同时作为国家教委直接管辖的职业教育师资培养培训基地。全国大多数省市和有关行业部门也根据本地、本行业部门的实际需要，依托高等学校或中等职业学校，相继建立了300多个职业教育师资培养培训基地。

1991年，虽然职业教育师资队伍逐渐壮大，但还是跟不上中国经济日渐发展的步伐。经济发展需要大量职业技能人才，这就需要大量的具有专业技能的教师。在1991年，国务院出台了《国务院关于大力发展职业技术教育的决定》（国发〔1991〕55号），对职业教育事业做了全盘的指导。在师资方面，第四条“加强职业技术教育的改革和基本建设”中强调“大力加强师资、实验实习基地和教材等基本建设。本着培养和培训、专职和兼职相结合的原则，多渠道地解决职业技术教育的师资特别是技能教师来源问题……”。

1993年出台的《中华人民共和国教师法》，明确对职业学校各类专任教师应达到的学历水平、教师培养机构的级别作了法律规定。第三章写道“取得高级中学教师资格和中等专业学校、技工学校、职业高中文化课、专业课教师资格，应当具备高等师范院校本科或者其他大学本科毕业及以上学历；取得中等专业学校、技工学校和职业高中学生实习指导教师资格应当具备的学历，由国务院教育行政部门规定”。

1995年，国务院颁布了《教师资格条例》。其中将中等专业学校、技工学校、高级职业中学文化课、专业课教师资格统称为“中等职业学校教师资格”；中等专业学校、技工学校、高级职业中学实习指导教师资格统称为“中等职业学校实习指导教师资格”。《教师资格条例》对以上各类职业教师资格的条件、考试、认定、罚则等做了相应规定。并且规定“取得中等职业学校实习指导教师资格，应当具备国务院教育行政部门规定的学历，并应当具有相当助理工程师以上专业技术职务或者中级以上工人技术等级”。

1995年，国务院颁布了《中华人民共和国教育法》。该法强调了教师（包括中等职业学校教师）任职需要教师资格。由此，中等职业教育教师资格证书制度逐渐在教师队伍培养中扮演了重要角色。

(三) 第三阶段：1996—1999 年

背 景	快速发展的职业教育事业受到了各方面的严峻考验
政策着眼点	职业教育师资队伍培养体系得到细化，职业教育师资队伍的来源及经费、职业技术师范学院的建设等问题得到具体的指导，在普通高校中建立职业教育师资培养和培训基地提上议程
标志性政策	1997 年颁布的《国家教委关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见》

1996 年出台了《中华人民共和国职业教育法》，对职业教育体系、职业教育的实施、职业教育的保障条件做了规定。第四章明确了职业教育的保障条件，其中第三十六条规定：“县级以上各级人民政府和有关部门应当将职业教育教师的培养和培训工作纳入教师队伍建设规划，保证职业教育教师队伍适应职业教育发展的需要。职业学校和职业培训机构可以聘请专业技术人员、有特殊技能的人员和其他教育机构的教师担任兼职教师。有关部门和单位应当提供方便。”《中华人民共和国职业教育法》是我国职业教育领域的基本大法，它对于职业教育师资队伍的培养具有积极意义。

1997 年，《国家教委关于加强中等职业学校教师队伍建设的意见》明确提出：职业教育师资队伍建设的目标应是“专兼结合、数量足够、素质优良、结构合理、相对稳定”。该意见针对职业教育系统中师资急需改进的地方提出了以下师资培养方案：

(1) 各地选择并确定若干所能够满足职业教育师资培养要求的理、工、农、医、师等类普通高等学校，建立职业教育师资培养和培训基地。可在这些基地建立职业技术师范学院（二级学院），或设立职业教育师范系，或举办职业教育师范班。

(2) 对于专业课教师的培养及部分学科带头人等骨干教师的培训，由国家教委根据各地需要统一布点，以充分发挥基地的办学效益。

(3) 选择确定一批高等职业技术学院和中等职业学校作为培养和培训中等职业学校实习指导教师的基地。少数专业实习指导教师也可采取跨省培养。

(4) 加强对现有独立设置的职业技术师范学院的建设。要努力增加对职业技术师范学院的投入，加强其专业建设，合理调整专业结构，开拓专业新领域，拓宽专业口径，使其专业设置更好地适应中等职业教育的发展需要。

同时，对于师资队伍建设工作的几个具体问题也做了规定：例如，规定“职业教育师资班”的招生计划和招生办法，可以对口招收应届中等职业学校优秀毕业生，也可以招收普通高中毕业生；规定教育行政部门可以通过在教育事业费中安排专款、设立专项基金、职业学校从创收中提取一定比例的经费等办法筹集师资培养和培训经费，对于高等学校因举办职业教育师资培训班而少收或多支的经费部分，地方教育行政部门和国务院有关部委教育部门将采取措施予以补足；规定职业技术师范生在校期间，原则上免交学费，并享受专业奖（助）学金，毕业后实行五年任教服务期制度，鼓励到边远、贫困

和少数民族地区任教等。

由此可见，1997 年的《国家教委关于加强中等职业学院教师队伍建设的意见》对职业教育师资的培养场所、生源、经费以及职业技术师范学院的建设等做了十分细致、具体的规定，并且部署在普通高校中建立职业教育师资培养和培训基地，这对于加强职业教育师资队伍建设的针对性和操作性。

（四）第四阶段：2000—2005 年

背 景	职业学校骨干教师和专业带头人数量严重不足，具有硕士学位的教师数量明显低于普通高中
政策着眼点	新技术新经济下，职业教育事业对教师的素质提出了更高的要求；职业教育师资培养体系建设各方面得到加强；从提高职业教育师资队伍学历水平、初步形成职业教育师资培训基地全国网络、加强职业技术师范院校的专业灵活性三方面推进职业教育师资队伍的建设
标志性政策	2000 年，教育部和国务院学位委员会《关于开展中等职业学校教师在职攻读硕士学位工作的通知》；2000 年教育部《关于进一步加强中等职业教育师资培训基地建设的意见》

由于我国“职业学校骨干教师和专业带头人数量严重不足，具有硕士学位的教师数量明显低于普通高中”的问题比较突出，2000 年，教育部和国务院学位委员会发布了《关于开展中等职业学校教师在职攻读硕士学位工作的通知》。该通知提出在部分全国重点建设的职业教育师资培训基地学校，开展职业学校教师在职攻读硕士学位工作，以实现《面向 21 世纪教育振兴行动计划》中提出的“到 2010 年从事高中阶段教育的专任教师和校长中获硕士学位者达到 10% 的目标”。

《关于开展中等职业学校教师在职攻读硕士学位工作的通知》中明确提出：基本目标是在 2000—2005 年间，平均每年招收约 1000 名中等职业学校在职教师在职攻读硕士学位，提升中等职业教师的学历层次。建立一支结构合理、勇于创新、能够覆盖我国职业教育重点专业、具有“双师型”教师素质的高水平职业教育师资队伍。其中，还对报名人员条件、考试、录取及学位授予、承担培养任务的学校、课程设置与教学、学位论文要求、经费、管理等具体问题都做了规定。

2000 年，教育部还颁布了《关于进一步加强中等职业教育师资培训基地建设的意见》，提出师资培养要以在职培训为主，兼顾后备教师的培养、在职教师学历达标和提高；要求中央和地方、教育部门和主管部门共建基地。经过 2 年多的努力，教育部在全国重点建设 50 个起示范带头作用的职业教育师资基地。经过 3~5 年的努力，各省、自治区、直辖市建设 500 个左右主要面向本地的职业教育师资培训基地，全国也初步建立起职业教育师资培养培训基地网络。职业教育师资基地的专业设置覆盖所有的职业领域和职业学校的主体专业，培养培训内容基本满足职业教育对专业教师和实习指导教师的需求，形成科学规范

的教学、管理和科研制度。

2001 年，教育部发布《关于“十五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》，对于教师队伍的建设目标，描述为“专兼结合、数量足够、素质优良、结构合理、适应全面推进素质教育的高质量的中等职业学校教师队伍”。在师资培养上，提出了“十五”期间的具体目标在于使教师队伍结构趋于合理，教师基本学历合格并逐步提高学历层次。初步建成中等职业师资培养培训体系，“全国重点建设 50 个师资培养培训基地，各地建设 300 个左右”。强调了要严格实施教师资格制度，依法执教。要求职业技术师范学院要积极探索并设置职业学校所急需而目前普通高校尚没有的专业。在保证长线专业学生培养的同时，加强短线专业学生的培养，切实为中等职业学校培养高质量的专业课师资力量。

2002—2005 年，三次“全国职业教育工作会议”相继召开，会上朱镕基和温家宝多次重申了“大力加强职业教育教师队伍建设”的内容，并且指出职业教育师资队伍建设“是当前职业教育发展中最薄弱的一个环节”“总体上看，我国职业教育师资队伍建设近几年来有了加强。但职业教育师资培养培训体系还很薄弱，专业课教师短缺和教师实践能力不强等问题亟待解决”。

（五）第五阶段：2006 年至今

背 景	大力发展职业教育
政策着眼点	师资队伍培养体系的制度框架已经搭建起来，本阶段主要转向发展职业教育师资培养的内容；职业教育新的发展定位，要求新的师资培养方向；从最初的增加数量到后来的提高学历水平，再到现在的提升“内涵”，师资质量与职业教育发展要求的贴合度成为师资培养的重点
标志性政策	2006 年《教育部财政部关于实施中等职业学校教师素质提高计划的意见》

随着职业教育的发展，教师的质量问题凸显出来。“十一五”期间建设一支“适应职业教育以就业为导向，满足技能性和实践性教学要求的教师队伍”成为具有时代特征的师资建设目标。

2006 年，为贯彻落实《国务院关于大力发展职业教育的决定》（国发〔2005〕35 号）关于实施“职业院校教师素质提高计划”的精神，《教育部财政部关于实施中等职业学校教师素质提高计划的意见》（教职成〔2006〕13 号）出台。在师资培养方面，中央财政安排专项资金，支持全国重点建设职业教育师资培养培训基地和全国职业教育师资专业技能培训示范单位等有关机构，开发 80 个重点专业、紧缺专业的师资培养培训方案、课程和教材，完善教师培养培训项目体系，满足新师资培养、教师继续教育和校长培训等不同层次和类型的培养培训需求。这些开发机构中牵头的主要是相关学科、专业和师资优势明显、具备课程与教学方法研究力量的本科高校。

2006 年，《教育部关于建立中等职业学校教师到企业实践制度的意见》（教职成〔2006〕

11 号)对中等职业学校专业课教师、实习指导教师,以及职业学校文化课教师和相关管理人员定期到企业实践的制度进行了规定。

2007 年,《教育部关于“十一五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》(教成〔2007〕2 号)发布。同年,全国中等职业教育师资工作会议在南京召开。当时的教育部副部长吴启迪回顾和总结了“十五”期间我国中等职业教育师资队伍建设工作,围绕“十一五”期间职业教育改革发展的各项任务明确了今后几年中等职业教育师资队伍建设的工作思路、目标任务和政策措施。会上指出:“十五”期间,随着职业教育师资基地的建立,我国已经初步形成了职业教育师资培养培训的体系框架。教师队伍的规模稳步扩大,素质结构不断优化,基本建立起以全国重点建设职业教育师资基地为龙头、自治区级职业教育师资基地为主体的师资培养培训网络。但是从实际情况看,基地主要是依托普通高校建立的,开展职业教育师资培养培训工作的时间较短、基础较弱、经验不足,无论是培养培训条件,还是培养培训项目建设,都亟待进一步加强和提高。职业教育师资基地要进一步完善组织机构和规章制度,充实设备设施,改善培养培训条件。加强硬件,更高度重视内涵建设。职业教育师资基地要加强对职业教育特别是职业教育师资队伍的调研分析,积极开展相关的科学研究,特别是职业教育专业教学法的研究,为行政部门科学决策提供依据。通过培养和补充专任教师、外聘兼职教师吸引优秀人才到中等职业学校任教。充分发挥职业教育师资基地在新师资培养方面的主渠道作用。

2010 年教育部制定的《中等职业教育改革创新行动计划(2010—2012 年)》明确提出了到 2012 年“双师型”教师占专业教师的比例要达到 35%的目标。

2011 年教育部提出的《关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》强调,到 2015 年“双师型”教师占专业教师的比例要达到 50%。

2012 年 8 月 20 日,国务院制定并印发了《关于加强教师队伍建设的意见》。对如何全面加强教师队伍建设、创新教师管理体制、加强教师工作薄弱环节等关键问题提出了具体的任务、要求和措施,有很强的政策性、针对性和可操作性,是指导教师队伍建设的纲领性文件。该意见提出,到 2020 年,形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足各级各类教育发展需要;教师队伍整体素质大幅提高,普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力;教师队伍的年龄、学历、职务(职称)、学科结构以及学段、城乡分布结构与教育事业发展的相协调;教师地位待遇不断提高,农村教师职业吸引力明显增强;教师管理制度科学规范,形成富有效率、更加开放的教师工作体制机制。

2013 年,教育部制定的《中等职业学校教师专业标准(试行)》,对中等职业师资队伍建设的理念、基本内容、实施要求等均做出了具体规定,成为中等职业教师培养、培训、准入、考核的重要依据。

2014 年,国务院做出的《关于加快发展现代职业教育的决定》及教育部等 6 个部门编制的《现代职业教育体系建设规划(2014—2020 年)》,均对我国职业教育师资队伍建设提

出了具体要求，明确了今后我国职业教育师资队伍建设的任务与方向。

2015年，教育部制定了《职业院校管理水平提升行动计划（2015—2018）》，该计划明确指出，提升职业院校的管理水平是职业院校人才培养质量的保障。文件还给出了职业院校师资队伍建设的参考点及内涵，以专任教师和兼职教师为区分。要求专任教师师德高尚，教学科研及技能实践能力强，对学校的认同感、归属感、幸福感高，专兼职教师的数量结构，要满足教学需要，专任专业课教师必须有企业实践经历，学校应有专任教师在行业企业及社会组织中担任职务，教师的培训经费不低于年度公用经费的5%。大力引进企业优秀专业技术人才来担任兼职教师，严格把好聘任培训考核关，积极发挥其在专业建设和课程教学中的重要作用。

2018年，中共中央、国务院制定并颁发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》。该意见提出：到2035年，教师综合素质、专业化水平和创新能力大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。关于职业教育师资队伍，中央提出全面提高职业院校教师质量，建设一支高素质“双师型”的教师队伍。继续实施职业院校教师素质提高计划，引领带动各地建立一支技艺精湛、专兼结合的“双师型”教师队伍。加强职业技术师范院校建设，支持高水平学校和大中型企业共建“双师型”教师培养培训基地，建立高等学校、行业企业联合培养“双师型”教师的机制。切实推进职业院校教师定期到企业实践，不断提升实践教学能力。建立企业经营管理者、技术能手与职业院校管理者、骨干教师相互兼职制度。

三、小结与展望

从新中国成立至今，我们国家面对的职业院校师资问题主要是生师比偏高，专业课教师和实习指导教师比例偏低（尤其是职业高中），骨干教师和专业带头人缺乏，教师学历水平总体偏低，专业技能和实践教学能力偏弱，“双师型”教师缺乏，教师队伍的专业结构、年龄结构以及专兼职数量结构不合理等问题。目前的各职业教育政策也正是希望解决这些问题。

纵观职业教育政策的变迁，主要解决师资问题的各块“短板”：第一步致力于解决教师的数量问题，第二步致力于提升教师学历水平，第三步在于提升教师作为职业教育教师的素质。由形式到内容，由粗放到细致，逐步完善职业教育师资队伍的培养网络。既继续充分发挥独立的职业技术师范院校的作用，又不断确定师资培养基地的地位、完善基地的软硬件建设，同时多渠道吸收具备专业背景或技术能力的专兼职师资。渐渐地，职业教育师资队伍建设越来越规范与壮大。

第二节 职业院校专业师资队伍建设的有关概念

一、师资队伍

“师”即“教师”。“教师”在古代是指年老、资深、有一定身份的成年男子，后来随着社会的发展，逐渐将所有教育学生的人统称为教师。从教师本身的含义来看，既包含了“教师”这一职业角色，又包含了从事“教师”这一角色的承担者。对于教师角色范围的界定，1994年的《中华人民共和国教育法》明确了在各级各类学校和教育机构中专门从事教育教学工作的专业人员即为教师。

“队伍”原本是部队、军队的专业术语，最早见于《宋书·何承天传》。后来，现代汉语中常使用“队伍”的引申义，指某个以一定组织形式结合的全部人员的集合。

“师资队伍”可理解为在学校情境中承担教育教学工作的所有人员或全体教师。

二、师资队伍建设

教育大计，教师为本。教师是教育事业的第一资源。师资队伍建设是一项具有战略意义的基础性工作，是教育事业改革和发展的基础，是提高教育教学质量和职业教育均衡发展的重要保障。

“建设”，这是一个具有能动性的词语，含有“创立、增加、更新”之意。当“建设”用于师资队伍以后，应包含有两方面内容：一是组织建立师资队伍，通过规范管理制度使其结构优化、质量提高；二是侧重于教师本身的专业化发展。

“师资队伍建设”，是指从事教育教学工作的单位有目的、有计划地组织教师，实施聘用、使用、管理、考核、薪酬及培训等活动，以促进教师专业发展，从而提高教师队伍的整体水平、质量和工作效率。新教师入职伊始，学校应需要建立起一整套对应的制度或者标准规范，以便教师进入到学校即可朝着学校所期望的方向发展，同时也是对教师职业生涯的一种规划，让教师在工作过程中，明白工作目的、工作方向、工作范围、工作标准等。

师资队伍建设的内容包括：

一是教师入职。学校应该明确所要招聘的教师应该达到什么样的标准，如学历要求、从业资格要求、技术级别要求、年龄要求、性别要求、工作经历要求等都需要细化。

二是入职培训。通过入职培训，帮助新教师快速了解学校情况、适应学校环境、熟悉

工作过程、明确工作要求等，使新教师尽快进入工作状态。

三是教师使用。因为有了指向性强的招聘计划和标准，教师个人能力与对应岗位需求相匹配的程度较高，能将合适的人放在合适的岗位，减少因人设岗的情况出现，既可保证学校教育教学工作的正常推进，也可有效降低用人不当而增加的无形人力成本，还能让教师快速适应工作，发挥其推动作用。

四是教师管理。为了促进、规范、激励教师更好地开展教学工作而设定的一系列标准，形成制度化、规范化管理。如学校人力资源管理中对教师的过程管理，在岗位要求、岗位职责、履职标准、评价标准、奖惩办法等方面建立标准。

五是考核与薪酬。考核与薪酬是相互依存的，考核是薪酬设计的依据，薪酬则是考核的物质体现。标准化的考核和合理的薪酬设计，是激励教师不断进步和提升的有效手段。

六是教师培训。教师培训是教师职业生涯规划的重要内容，也是学校提升师资队伍整体质量和水平的重要措施，需要对培训目标、培训内容、培训标准有明确的要求，同时建立相应的考核评价机制和奖惩办法。

第三节 职业教育是一种专业

职业教育的产生是社会经济发展的需要，教师是决定教学质量的关键因素之一。古语云：“师高弟子强。”所以加强师资队伍建设，首先要抓好教师教学质量，要求教学质量专业化水平，教学过程必须具备相应专业素质。

一、“专业”的概念

“专业”英文为 Profession，是从拉丁语演化而来的词语，本意是公开地表达自己的观点或信仰。日本学者石村善助认为，所谓专业，是指“通过特殊的教育或训练掌握了已经证实的认识，从而具备以一定基础理论为指导的特殊技能，能够按照大多数公民自发表达出来的具体要求，从事具体的服务工作，效力于全社会利益的职业”。我国学者刘捷认为，专业是指一群人通过“特殊的教育或训练”掌握了“科学或高深的知识技能”，并以此进行“专门化的处理活动”，从而解决“人生和社会问题”并促进社会进步的“专门性职业”。它是在社会分工、职业分化中形成的一种特殊的职业。综合起来看，某种职业要被认可为专业，应该具备至少五方面的特点：①具有不可或缺的社会功能；②具有完善的专业理论和成熟的专业技能；③具有高度的专业自主权；④组建权威性的专业组织；⑤专业人员需经过长期、严格的专业培养与发展。

本质上，专业与非专业的区别就是，前者把“名称变成了概念”，后者“把概念当成了名称”。

二、教师职业是一种专业

著名教育家顾明远先生总结出一条定律：社会职业有一条铁的规律，即只有专业化，才有社会地位，才能受到社会的尊重。反之，教师如果没有专业化，就不会被社会尊重，也就没有社会地位，那么这个社会的“教育大厦”会倒塌。正因为如此，自 20 世纪 60 年代以来，提升教师职业的专业性、推进教师专业化的进程，一直是相关国际组织和各国政府为提高教育质量而奋斗的一个总的趋势。

教学是否是一种专业，教师是否是专业人员，关于这些问题的认知经历了一个发展过程。人们最初认为教师职业不是专业，最后肯定了教师职业是一种专业，目前已达成共识。

（一）最初的观点：否认教师职业的专业性

有部分学者认为教师职业不是专业。布鲁柏克在其名著《教育问题史》中讲道：“回顾几个世纪以来的漫长历史，似乎可认为，教师的质量由于对一些基本问题认识的不同而有很大差别。因此，一位未来的教师，是否仅仅懂得了自己所要教授的内容就已经足够了？进一步讲他是否还需要在教学技巧上接受专业的训练？由这个问题引出了一些更重要的问题：即教学是一种科学还是一种艺术呢？教学能否被视为一种职业呢？为什么教师的声望常会因为他们所教的学生的年龄不同而导致大的不同？”

确实，从教育内部而言，教师的社会地位不仅因所教授学生的年龄不同而存在较大差异，而且即使所教授的学生处于同一个年龄阶段，教师的社会地位也会因教育对象的不同而存在较大差异，如同样是高等教育教师，高等职业教师的社会地位普遍低于普通高校教师的社会地位。从教育的外部而言，教师的专业地位更是不能与相对成熟的职业，如医生、律师相提并论。

因此，有人断然否认教师职业的专业性，否认教师是一种专业化的职业。

（二）历经争议：教师职业是半专业

有一些学者认为教师职业是半专业。如史汀内特、曾荣光、维伦斯基等人在比较分析“教师工作特征”与“专业标准”的基础上，认为与已确认的专业职业的专业要求相比，教师职业还是有一定的差距。如此，教师职业不是“专业”，是一种“准专业”或者说“边际专业”。也有部分学者认为，“教师专业是一个正在形成中的专业，其地位高于半专业而接近已成熟的专业的地位，处于靠近成熟专业的状态”。

（三）达成共识：教师职业是一种专业

很多学者认为，教师是一种专业化的职业，许多国家或地区的教育改革政策、教师培养的文件，包括国际组织的会议，都反映了这一点。

1966 年，国际劳工组织和联合国教科文组织提出了《关于教师地位的建议》，这是第一次以官方文件形式对教师职业专业化做出的说明，提出“应把教师工作视为专门的职业，这种职业要求教师经过严格地、持续地学习，获得并保持专门的知识 and 特别的技术”。

1971 年，日本在中央教育审议会通过的文件《关于今后学校教育的综合扩充与调整的基本措施》中指出，“教师职业本来就需要极高的专门性”，强调应当确认和加强教师的专业化。

1986 年，美国的卡内基小组、霍姆斯小组相继发表《国家为培养 21 世纪的教师做准备》和《明天的教师》两个重要报告，并强调以确立教师专业性为教师改革和教师职业发展的目标。卡内基基金组织的“美国教师专业标准委员会”还专门编制了明确界定教师职业专业性的文件《教师专业标准大纲》。

1989 到 1992 年，经济合作与发展组织相继发表了一系列有关教师及教师专业化改革的报告，如《教师培训》《学校质量》《今日之教师》《教师质量》等。

1993 年，我国颁布的《中华人民共和国教师法》，确认了教师的专业地位，即教师是作为“履行教育教学职责的专业人员。”随后在 2000 年，我国对现有职业进行归类，共划分为八大类，教师归属于“专业技术人员”一类。

1996 年，联合国教科文组织的第 45 届国际教育大会，主题是“加强在变化着的世界中的教师的作用之教育”，提出“在提高教师地位的整体政策中，专业化是最有前途的中长期策略。”

1998 年，在北京召开了“面向 21 世纪师范教育国际研讨会”，明确当前师范教育改革的核心是“教师专业化问题”。

由此可见，“教师职业是一种专业”在世界各国或地区达成了共识。

三、职业教育教师的职业是一种专业

在我国，职业教育教师的专业化也成为职业教育事业发展的重要目标和保障。

（一）职业教育师资队伍在当前社会经济发展中具有不可或缺的社会功能

继党中央在十五大报告中首次提出“两个一百年”奋斗目标之后，党的十八大报告再次重申：在中国共产党成立一百年时全面建成小康社会，在新中国成立一百年时建成富强民主文明和谐的社会主义现代化国家。“两个一百年”奋斗目标，与中国梦一起，成为引领中国前行的时代号召。

当前中国经济发展表现以下几方面变化：第一是由第一产业和第二产业转向第三产业、由“高碳产业转向低碳经济”，进而导致“经济结构形态变化”；第二是由“出口导向转向内需导向”，进而导致“经济增长方式的变化”；第三是由“国家规则转向全球规则”，进而导致经济制约因素变化。

在诸多因素影响下，环保产业、新能源产业、新一代信息产业，以及绿色制造业、医药保健业、文化传媒业、现代农业的兴起，都对职业教育的发展及培养的高技能人才提出了新的要求。就经济结构变化而言，“新技术革命使得生产的智能成分空前提高，表现为生产工艺、生产管理的高度智能化”；就经济增长方式变化而言，“产业结构中智能密集型企业越来越占主导地位，劳动密集型逐渐被知识密集型所取代”。

产业需求的变化使得职业教育专业的设置与其对接，进而职业教育课程内容与职业标准、教学过程与生产过程对接。职业教育教师这一职业，不仅关系到受教育者的前途，更关系到国家社会经济的发展。2014年职业教育工作会议召开，已把职业教育提升到国家战略高度来考虑。当时教育部职业教育与成人教育司副司长王继平教授表示，职业素质特征是劳动者在职业素质方面的特点和表征，从事不同职业的劳动者需要具备不同的典型的职业素质特征。职业教育教师的职业素质特征，是从事职业教育教学的教师在职业素质方面区别于从事其他类型教师的特点、概括和表征。

（二）职业教育教师具有完善的专业理论和成熟的专业技能

职业教育教师要具备技术知识及相关行业从业人员的职业素质，不仅要有专业理论知识，还要具备技术实践能力。职业教育教师也需要具备相关行业从业人员的部分职业素质，是因为技术知识本身是应用性的，是为了解决现实问题而存在的。比如职业教育教师在教学过程中要给学生演示：技术知识在应用中是如何起作用的，可能会遇到哪些问题，遇到了问题如何解决等。假设教师在课堂只是照本宣科、仅讲理论，那么学生在遇到这类的技术问题也会一筹莫展。故要求职业院校的教师本身的理论性来自扎实的专业知识，实践技能最好是来自自身的直接经验。这样的教师上起课来底气十足，也能令学生信服。

还有，职业教育教师的职业是一项要求极高的智力领域，不论是专业理论知识的掌握，还是实践操作能力的拥有，指导学生参加各类专业性、行业性的技能大赛，都需要教师具有极高的智慧。

在科技发展一日千里的今天，面对社会转型期的产业变化，要求职业教育教师不能懈怠，将终身学习作为生活的常态，积极谋求自身专业发展。

因此，职业教育的教师拥有较完善的专业理论和高超的专业技能，是一种专业化的职业。

第四节 职业院校专业师资队伍建设目标

当前，我国的社会主义市场经济体制改革越来越深入，与经济存在着密切关系的职业教育在整个教育体系中的地位越来越凸显，而师资队伍作为学校的主体，其作用更是不言而喻。那么，职业院校该如何加强专业师资队伍建设，这无疑是一个系统工程。所以，必须明确职业院校专业师资队伍建设的发展目标和方向。

一、职业院校专业师资队伍建设的指导思想

根据我国经济社会发展的需要，以深化职业教育的改革、发展及提高职业教育的教学教研、科研水平为前提，以为我国社会主义现代化建设培养技术应用型人才为目的，以《中华人民共和国教育法》《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国高等教育法》《中等职业学校教师专业标准（试行）》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动法》等有关教育政策为法律依据，以培养中青年学科带头人、骨干教师、“双师型”教师为突破口，以行之有效的策略，实事求是，搞好职业院校专业师资队伍建设，为经济社会发展服务，为“两个百年”、复兴的“中国梦”服务。

二、职业院校专业师资队伍建设的总体目标

2012年8月，国务院制定并印发了《国务院关于加强教师队伍建设的意见》。该文件指出，到2020年，形成一支师德高尚、业务精湛、结构合理、充满活力的高素质专业化教师队伍。专任教师数量满足职业教育发展需要；教师队伍整体素质大幅提高，普遍具有良好的职业道德素养、先进的教育理念、扎实的专业知识基础和较强的教育教学能力；教师队伍的年龄、学历、职务（职称）、学科结构及学段、城乡分布结构与教育事业发展的相协调；教师地位及待遇不断提高，农村教师职业吸引力明显增强；教师管理制度科学规范，形成富有效率、更加开放的教师工作体制。

2018年1月，中共中央和国务院制定并印发了《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》，指出兴国必先强师，深刻认识到教师队伍建设的重要意义，并提出教师队伍建设的目标：

预计从2018年起，经过5年左右的努力，教师培养培训体系基本健全，职业发展通道比较畅通，事权、人权、财权相统一的教师管理体制普遍建立，待遇提升保障机制更加

完善，教师职业吸引力明显增强。教师队伍规模、结构、素质、能力基本满足各级各类教育发展需要。

预计到 2035 年，教师综合素质、专业化水平和创新能力将大幅提升，培养造就数以百万计的骨干教师、数以十万计的卓越教师、数以万计的教育家型教师。教师管理体制机制科学高效，实现教师队伍治理体系和治理能力现代化。教师主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。尊师重教蔚然成风，广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，教师成为让人羡慕的职业。

三、职业院校专业师资队伍建设的分目标

由《关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》可知，优化职业师资队伍结构，不断提高职业师资队伍的整体素质，大力培养学科带头人、“双师型”教师和中青年骨干教师，因地制宜地调控师资队伍的发展规模，不断加强师资队伍的法制建设，采取各种有力的手段，建设一支面向新科技、新经济时代的高素质、高水平、结构优化、规模适当、充满活力的师资队伍，积极促进我国经济社会与职业教育的发展，为推动社会主义经济发展培养各种高层次的实用型人才。

（一）职业院校专业师资队伍建设的规模目标

发展职业教育，需要与规模相适应的教师数量，这是职业院校师资队伍建设的基本条件。职业教育师资队伍的建设在规模上，根据各院校实际情况，适当增加教师数量，同时有效控制规模，提高教师使用效率。

（二）职业院校专业师资队伍建设的教师素质目标

职业院校师资队伍在职业生涯中，通过专业训练和终身学习，逐步掌握专业的知识与技能，并在专业实践中不断提高自己的从教素质，从而成为教育专业工作者的专业成长过程。职业院校教师应达到四个方面的基本素质目标，即思想政治素质目标、师德素质目标、业务素质目标、心理素质目标。

（1）思想政治素质目标。

全体教师应树立正确的政治导向，坚决贯彻党中央的政策路线，坚持党的领导，加强个人的政治理论修养。把社会主义核心价值观贯穿教书育人的全过程，突出全员全方位、全过程师德养成，推动教师成为先进思想文化的传播者、党的坚定支持者、学生健康成长的指导者。

（2）师德素质目标。

职业道德是社会的道德原则和规范在职业行为及职业规范中的表现。教师职业道德即师德。教师是人类灵魂的工程师，其师德的建设更具有特殊意义。教师师德是指“教师在

其专业活动中,调节和处理各种关系所应遵循的基本的行为规范和行动准则,及由此而形成的道德品质”。包括热爱职业教育事业,热爱专业,热爱学生,注重个人修养等。

① 热爱职业教育事业。

这是做好职业教育工作的基本前提。优秀的职业教育教师能在职业教育工作中获得优秀的成绩,首先是因为他们热爱职业教育事业,愿意为职业院校学生的成长贡献精力和才智。

② 坚强的专业意志。

职业教育教师的专业意志,是指在职业教育实践中,克服各种障碍和来自外部的干扰,奉献力量于职业教育事业、教书育人的内部精神为量。放眼世界,科学技术突飞猛进,综合国力的竞争日趋强烈。国家综合实力逐渐体现于一个国家的创新能力,而创新能力又取决于国民素质的水平和创新人才的数量和质量。所以,职业院校的教师应具备坚强的专业情感和意志,才能培养出高素质的学生,在促进职业教育发展道路上走得扎实、稳健。

③ 热爱学生,诲人不倦。

富有责任心,关爱学生,树立“每一个职业院校学生都能成为有用之才”的坚定信念。爱学生是教师专业道德的核心,职业院校的教师必须关注学生,以学生为本。目前职业学校的学生入学成绩普遍比普通学校的学生差,其他方面的素质也不及普通学校的学生。这就要求从事职业教育的教师要从学习上、思想上、生活上关心职业院校学生。不能因为职业院校学生的学习差而歧视他们,看不起他们。在教学过程中注意发现学生的优点和长处,帮助他们总结积累学习过程中的经验教训,鼓励他们刻苦学习,学好专业课的基础,掌握专业技能。

④ 热爱集体,团结协作。

独木不成林。职业教育教师个体在从事教学、科研等工作中只凭单打独斗难提高自身专业水平,必须与同行结成教学、学术共同体,才能立足这个瞬息万变的时代。只有努力不断学习他人的长处,才能持续充实自己、提高自己。

(3) 业务素质目标。

职业教育教师要具备较高的教学能力、熟练的专业技能实践能力、较强的组织管理能力、良好的语言表达能力、良好的科学研究能力。

① 较高的教学能力。

《中华人民共和国教师法》规定:“教师是履行教育教学职责的专业人员”。教学能力是教师的基本能力,包括教学设计能力、教学实施能力、教学评价能力等。

第一,教学设计能力。能够“根据培养目标设计教学目标和教学计划”“基于职业岗位工作过程设计教学过程和教学情境引导和帮助学生学习个性化的学习计划”。

第二,教学实施能力。就是“营造良好的学习环境氛围,培养学生的职业兴趣、学习兴趣 and 自信心”“运用讲练结合、工学结合等多种理论与实践相结合的方式方法,有效实

施教学”“指导学生主动学习和技术技能训练，有效调控教学过程”“应用现代教育技术手段实施教学”。

第三，教学评价能力。教师能运用多元评价方法，进行教学过程评价，教学成果评价，“结合技术技能人才的培养与成长规律，多视角、全过程评价职业院校学生发展”“引导学生进行自我评价和相互评价”，教师自我评价、相互评价，根据评价结果及时调整和改进职业教育的教育教学工作。

② 熟练的专业实践能力。

职业教育教师必须具有熟练的专业实践能力，掌握职业岗位所需要的全面的操作方法、操作技术。职业教育的培养目标是培养学生既要掌握本专业所需要的理论知识，又要熟练地掌握本工种的基本技能。这就决定了职业教育教师自身不仅要有丰富的任教专业技术理论知识，还需具备较熟练的专业技术、操作技能和一定的生产实践经验。这样，教师才能在教学中给学生做出准确的示范操作和演示，指导学生进行实践操作。

③ 较强的组织管理能力。

职业教育教师是学生的“统帅”。不论是在课堂上，还是组织学生出外实习，均对教师的组织管理能力提出了较高的要求。一般说来，这些能力包括：班级管理与教育活动、社会活动能力、实习实训组织能力等。

如职业教育教师能够结合课程教学并根据学生身心特点、思想品德和职业道德形成的特点，开展教育教学活动，为学生提供必要的职业生涯规划、就业创业指导，妥善应对突发事件，能组织学生，深入企业，广泛地接触社会，了解当地经济和社会发展现状和对人才的需求情况，以便毕业后尽快适应社会的需要。

④ 良好的语言表达能力。

良好的语言表达能力是教师的基本功。教师的语言要求应当是简洁明了、生动活泼、富有感情。因此，教师必须在教学实践中应逐步提高自己的语言修养。

⑤ 良好的科学研究能力。

“教师即研究者”，科学研究应是职业院校教师具备的职业行为和能力，是教师有效完成教学的必要状态。首先是教学研究能力，即把行业或职业的知识及岗位的实践能力转化为有效的职业教育教学实践的教学研究能力。其次是应用科学研究能力，职业院校教师将理论联系实际，把行业或职业的知识及职业的实践能力转化为现实生产力的科学创新。

(4) 心理素质目标

心理素质是决定职业院校教师工作效果的前提，是提高教学效率所必备的能力。教师要具备的心理素质包括：自信、对职业的兴趣、从事教育工作的动机、坚强的意志品质、稳定的心理状态、良好的情绪与人际关系等。

① 具备积极开朗的心态，有自信心。

首先具有积极向上的精神，主动热情工作的态度。教学活动是教师活动和学生活动的

一个十分复杂的动态性总体，是学生在教师的指导下，在教师 and 每个学生的积极参与下进行集体认知活动的过程。教师在课堂上的情绪和精神状态对于激发学生的积极性，为学生的创造性活动提供广阔的思绪场所，是起决定性作用的。

要使课堂教学环境产生一种吸引力和诱发力，给学生以心理需要的满足。首先需要教师具有昂扬振奋的精神，造成一种生动、深刻的精神气氛，给学生以情绪上的感染。教师精神振奋，眉飞色舞，则学生注意力集中，积极思考，记忆深刻。师生容易产生情感上的交流。反之，教师精神不振、有气无力，则学生精神不易集中，注意力就会涣散。

其次具有坚定顽强的精神，不怕困难。教育和教学的实践，在主观和客观上都会存在许多困难，如果教师没有不怕困难的意志品质，就不能很好地完成教育任务。长期不懈，持之以恒，这是教师具有坚韧不拔毅力的一个重要特征。搞好教学，培养学生的道德品质，要求教师既要有旺盛的精力，又要有坚强的意志。教师要坚持不懈地了解学生，坚持不懈地探索教学规律和改进教学方法，坚持不懈地积累知识和总结经验。

不怕困难，知难而进，这是教师坚强意志的又一个重要特征。克服困难能够培养人英勇无畏的精神，陶冶人的高尚情操。教师在教学中表现出的这一品质将对学生产生直接的影响。

在教育过程中面临困难的时候，如果教师没有坚决完成任务的明确目的性和克服困难的毅力，就会在困难面前无所作用。总之，教师的坚韧不拔的毅力不仅是实现教育教學目的所必需的素质，而且也是教师为人师表所必须具备的素质。

② 有较强的情绪调节能力和自控能力。

首先能够有条不紊地工作，不急不躁。控制力是人的意志力的集中体现，但也渗透着认知智慧和情感智力。控制力可以使人为了长远目标而牺牲短期利益，个人为了追求最后的结果，可以不在乎或不计较眼前的自我得失、荣辱功过。因此，控制力可以使人情绪稳定、目标坚定、行动果敢而富有效益。

教师的情绪控制力也是一个极为重要的教育手段，运用得好会给学生的心理带来慰藉，运用得不好也会给学生带来难以弥补的伤害。

其次能够冷静地处理问题，有应变能力。教师要有“教育机智”，即教师对学生活动要有敏感性，要能根据新的、意外的情况快速地做出反应，果断地采取恰当的教育教学措施。这是一种独特的心理素质，是观察的敏锐性、思维的灵活性以及意志的果断性的独特结合。教师的“教育机智”并非天生的，而是教师在学习教育理论、总结教育经验、努力参加教育实践的过程中逐步形成和发展起来的。

第三能公正地看待问题，不偏激，不固执。教师在教育活动中对学生要秉持民主与尊重的态度，能够对不同性别、年龄、出身、智力、个性、相貌及与自己关系密切程度不同的学生做到一视同仁、平等对待，不以个人的私利和好恶作标准。每一位教师都要公平对待学生，一定要是非分明，办事公正，表扬不过分，批评不偏激，审情度理，实事求是，绝不可感情用事。

（三）职业院校专业师资队伍建设的结构优化目标

结构优化目标，主要是调整职业教育师资队伍年龄、学历和职称结构，使其得以优化。

在年龄结构方面，要向年轻化发展，使职业教育师资队伍年龄分布上呈菱形结构，两头小，中间大，即年轻教师和老教师在整个结构中所占比例小，中年教师所占比例大，这样才能形成合理的学术梯队。

在学历结构方面，我国职业院校的现状是专任教师学历偏低。因此，学历结构调整的目标是提高硕士学位以上的层次，从而全面提高整个师资队伍学历层次。

在职称结构方面，目标是向多样化发展。不同层次的职业院校可以具有不同的职称结构。即要根据实际情况，根据不同职业院校的层次类型，确定教授、副教授、讲师、助教、教员的比例，以适应职业院校发展建设的需要。

（四）职业院校专业师资队伍建设中培养中青年学科带头人、骨干教师的目标

中共中央、国务院《关于加速科学技术进步的决定》指出：“加速培养优秀科技人才是一项十分紧迫的战略任务，要选拔、培养一批跨世纪的青年学术带头人和工程技术带头人，放手让他们担负重任。”培养中青年教师学科专业带头人，骨干教师、“双师型”教师是高等职业院校师资队伍建设的突破口。应建立一个结构合理的学科师资梯队，选择一批高素质、高水平、充满活力、学科结构合理的中青年学科带头人和骨干教师，以适应职业院校教学、科研以及学科带头人新老交替的需要。

（五）职业院校专业师资队伍的法律建设目标

《中华人民共和国教师法》等有关师资队伍建设的法律法规，是依据我国宪法和其他相关法律制定的，它们是保障职业院校师资队伍建设的制度化、法制化的前提条件，也是确保职业院校师资队伍建设目标得以实现的重要保证。

职业院校师资队伍法律建设的目标是：在现有的基础上，根据我国社会主义经济社会发展对师资队伍建设的提出来的要求，加强法律法规的建设，逐步建立起一个以《中华人民共和国教师法》为核心的职业教育师资队伍建设的法律体系，即以《中华人民共和国教师法》为主体，以与《中华人民共和国教师法》相配套的相关法律、法规、教育部门规章为辅助，具有不同立法层次的师资队伍建设的法律体系，使职业院校师资队伍建设的向正规化、法律化的方向发展。

第五节 职业院校专业师资队伍建设的意义

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。随着我国职业教育的飞速发展，我国职业院校专业师资队伍的建设工作，得到了中央政府、地方政府和各职业院校的高度重视。《面向 21 世纪教育振兴行动计划》指出：“振兴民族的希望在教育，振兴教育的希望在教师，建设一支具有良好政治业务素质、结构合理、相对稳定的师资队伍，是教育改革和发展的根本大计。”

2018 年 2 月，党中央和国务院在《全面深化新时代教师队伍建设》中强调，必须坚持兴国必先强师的战略。由此，建设一支高素质的专业化职业师资队伍，是提升国民素质和人力资源质量的重要因素。职业院校能否办出自己的特色和品牌，很大程度上取决于师资队伍建设。故建设一支符合现代职业教育发展方向、满足社会主义市场经济发展需求、适应技能型人才培养需要的、富有特色的师资队伍是提高职业院校办学质量，保证职业院校可持续发展的重要保障。所以，加强职业院校专业师资队伍建设有着重要的现实意义。

一、全面深化职业院校专业师资队伍建设是新时代的需要

教师承担着传播思想、传播真理、传播知识的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。党和国家历来高度重视教师工作。特别是党的十八大，以习近平同志为核心的党中央将师资队伍建设摆在突出位置，作出了一系列重大的决策和部署。

当今的世界，正处在大发展、大变革、大调整之中，新一轮的科技和工业革命正在孕育，新的增长动能不断涌现和积聚。中国的社会主义进入了新时代，开启了全面建设社会主义现代化国家的新征程。社会主要矛盾已经转化为人民不断增长的美好生活需要和各地经济不平衡、发展不充分的矛盾，人民对公平、有质量的教育向往更加迫切。面对新方位、新征程、新使命，师资队伍的建设还不能完全适应。有的地方对教育和教师工作不够重视，在教育事业发展中重硬件轻软件、重外延轻内涵的现象还比较突出，对师资队伍建设的支持力度亟须加大；有的教师素质能力还难以适应新时代人才培养需要，思想政治素质和师德水平需要提升，专业化水平需要提高；师资队伍年龄结构、学科结构分布不完全合理；准入、招聘、交流、退出等机制还不够完善，管理体制机制亟须理顺。

时代在向前，知识和人才的重要性不言而喻，教师的地位和作用不断凸显。各级党委和政府党中央部署下，要从战略和全局高度充分认识师资队伍建设的重要性，把全面加强师资队伍建设作为一项重大政治任务和根本性民生工程。

二、加强职业院校专业师资队伍建设是大力发展职业教育的关键环节

随着我国进入全面建设小康社会的新时期，职业教育越来越发挥着举足轻重的特殊作用，国家历年的教育改革与发展目标无一例外地都关注职业教育的战略地位。

职业教育要健康发展需要一些条件，比如人、财、物等。其中一个重要的条件就是“人”，也就是要有一支高质量的师资队伍。放眼世界发达国家，加强职业院校专业师资队伍建设，提升教师的专业素质都被作为职业教育改革和发展的灵丹妙药。联合国教科文组织在总结教育改革成功经验时，强调教育改革成功与否，教师是重要的因素之一。美国在 1987 年发表的《明日之教师》著名报告，告诉大众要“关注未来教师专业素质”；英国在 1985 年出台了《合格教师身份》这个文件，标志着“英国教师专业标准”制定工作的开始；在德国，历次职业教育法规都明确要求职业教育教师要不断接受新知识、新技能、新规范的继续教育。

新中国建国以来也注意职业院校师资队伍的建设。到了 20 世纪 90 年代，更是开启了职业教育大发展的步伐，同时职业教育师资队伍建设就提上了日程。2018 年，党和政府在《全面深化新时代职业教师队伍建设》中，更是强调要坚持兴国必先强师的战略。

三、加强职业院校专业师资队伍建设有利于教师队伍专业化发展

1966 年，国际劳工组织和联合国教科文组织第一次表明“教学工作应被视为专门职业”的观点以来，教师群体谋求专业化发展已经历了半个世纪的时间历程。与此同时，它们还提出教师这种职业应该不断进修、终生学习，“获得并保持专门知识和专业技术”，即教师个人应不断谋求专业的发展和提升。1976 年，国际劳工组织和联合国教科文组织再次表达了“教师群体专业化”及“教师个人专业发展”的观点。

当前，我国职业教育的办学理念与模式、师资队伍与课程建设、人才培养方式等都发生了很大改变。办学理念上，主张面向人人、面向企业和社会开放办学；办学模式上，从单一的依靠学校为办学主体转向依靠建立校企合作、资源共享的管理平台为主体；培养方式上，由单纯课堂教学向理论教学、实习实训教学、参加行业技能大赛齐头并重转变；教学内容上，更加注重实践能力、创新能力和就业能力的培养；课程建设上，由注重使用稳定的学科课程转向注重开发灵活的模块化课程。

职业教育要跟上时代发展需要，职业院校教师队伍的建设也应随着改革和发展。审视职业师资队伍现状，依然存在不足，如教师总体上数量严重不足、师资队伍结构不够合理、教师专业素质不高、实践动手技能偏弱、培养渠道相对较少等。这些不足阻碍了职业教育当前和未来发展的需要，所以加强职业院校师资队伍建设有利于职业教育的改革，有利于提升教师个体及群体的专业化发展，有利于提升教师队伍的社会地位。

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状 及策略

第一节 广西中等职业教育专业师资队伍建设现状及策略

一、广西中等职业教育基本情况

广西中等职业学校包含中等专业学校、技工学校等。它们在义务教育的基础之上，为我国社会主义经济发展输送出大量的技术型人才和高能力的劳动者。国家大力支持广西职业教育的发展，实行中等职业学生免学费的优惠政策。学生毕业时的学历是中等专业学历。生源来自于初中毕业生或者拥有初中同等学历的人，学制为三年。这种职业教育方式是中国职业教育的重要组成部分。它主要是在初中毕业的学生中施行的职业技术教育，也有少部分为高中毕业生的职业技术训练。

（一）广西中等职业学校分布情况

1. 广西中等职业学校总体分布

截至 2016 年底，广西共有 251 家中等职业学校具有招生资格。南宁有 54 所中等职业学校，其中，自治区直属 26 所、市属 21 所（含民办学校 15 所）、县级 6 所、特殊学校 1 所；其他地区中，桂林 34 所、玉林 21 所、百色 22 所、柳州 21 所、河池 16 所、崇左 14 所、贺州 14 所、梧州 14 所、贵港 12 所、钦州 11 所、来宾 8 所、北海 7 所、防城港 3 所。

2. 广西中等职业国家级示范学校分布

2017 年广西中等职业国家级示范学校共有 32 所：南宁 15 所、柳州 6 所、玉林 2 所、桂林 2 所、梧州 2 所、北海 2 所、来宾 1 所、贵港 1 所、河池 1 所。目前南宁、柳州两市中等职业国家级示范学校的比重是最大的。

3. 广西中等职业自治区级示范学校分布

2017 年广西中等职业自治区级示范学校共有 88 所：南宁 28 所、柳州 9 所、玉林 7 所、桂林 9 所、梧州 7 所、钦州 6 所、百色 5 所、北海 4 所、来宾 3 所、贵港 4 所、河池 3 所、贺州 3 所。目前南宁、柳州、桂林、梧州、钦州、百色各市中等职业教育区级示范学校的比重是比较大的。而钦州、百色、贺州 3 市中等职业无国家级示范学校，但是中等职业自治区级示范学校比重增加。

2. 广西中等职业学校师资队伍基本情况

(1) 生师比（数据来自广西教育厅网站）。

2016 年，广西中等职业学校有在校学生 736 360 人，教师 27 431 人，其中专任教师 20 151 人，生师比为 32.9 : 1，未达到中等职业学校基本办学条件指标合格标准的 20 : 1，师资力量还有待加强。

(2) “双师型”教师比例。

近年来，广西深入实施职业院校“双师型”教师队伍建设工程。通过建立健全政府主导、院校多方参与、行业企业积极配合的“双师型”教师队伍建设机制，拓展职业院校教师培养途径。广西建有国家级职业教育师资培养培训基地 2 个，自治区级职业教育师资培养培训基地 2 个，中等职业学校“双师型”教师 9 054 人，占专任教师比例为 45.16%，高于中等职业学校办学条件最低要求指标的 30%。

(3) 企业实践教师。

据 2014 年数据，广西中等职业学校专任教师到企业实践总数为 20 940 人，企业兼职教师数为 2 276 人，企业兼职教师授课共计 364 624.47 课时。

(4) 年支付企业兼职教师课酬。

广西中等职业学校 2013—2015 年支付企业兼职教师课酬总额分别为 3 581.05 万元、3 827.04 万元、4 438.1 万元，逐年增加，见下表。

2013—2015 年支付企业兼职教师课酬总额（单位：万元）

科 目	2013 年	2014 年	2015 年
支付企业兼职教师课酬总额	3 581.05	3 827.04	4 438.1

二、广西中等职业教育院校专业师资队伍建设案例

(一) 广西玉林高级技工学校

1. 办学条件

广西玉林高级技工学校（广西玉林技师学院）创建于 1979 年，原名玉林地区技工学

校, 1996 年玉林撤地设市, 学校随之更名为玉林市技工学校, 2010 年获国家人力资源和社会保障部确认为高级技工学校并更名为广西玉林高级技工学校。学校隶属于玉林市人力资源和社会保障局, 是公办国家级重点技工学校。

学校位于玉林市玉东新区, 校园占地面积为 10.3 万平方米 (其中自有产权面积为 6.2 万平方米), 固定资产总值为 8 329 万元。学校共有烹饪、会计、电子商务等 21 个专业。

2. 设施设备情况

学校校园占地面积为 10.3 万平方米, 其中有建筑面积 8.3 万平方米, 教育教学设备总值为 5 603 万元, 建设有 69 个校内实训室, 设实训工位 3 810 个。生均占地面积为 25 平方米, 生均建筑面积为 20 平方米, 生均设备值为 1.37 万元, 生均实训工位为 0.93 个。(“设施设备情况”这一项内的生均值不计算三年级已外出顶岗实习学生人数)

学校校园网出口总带宽速率为 150 Mb/s, 校园网主干最大带宽速率为 10 000 Mb/s, 学校有教学用计算机 650 台, 百名学生计算机台数为 16 台。

学校图书馆藏有纸质图书 6.03 万册, 生均 14.8 册, 其中 2016 年新增 1 400 册; 电子图书 26 万册。2017 年, 学院共有全日制在校生 5 170 人。

3. 教师队伍

学院现共有教师 211 人, 其中专任教师 199 人, 兼职教师 12 人, 生师比为 24.5 : 1。在专任教师中, “双师型”教师有 152 人, 具有研究生及以上学历的教师有 8 人, 本科学历教师有 162 人, 具有高级职称的教师有 32 人。

2017 年教师队伍情况表

专任教师	专业技术职务结构						学历结构						“双师型” 教师		兼职教师
	高级		中级		初级及以下		研究生及以上		本科		专科及以下		“双师型” 教师	比例	
	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例			
199 人	32 人	16.08%	44 人	22.11%	123 人	61.8%	8 人	4.02%	162 人	81.4%	29 人	14.57%	152 人	76.38%	12 人

4. 教师培养培训

2017 年, 学校加大师资培训力度, 选派 4 人参加国家级培训项目, 选派 108 人参加多项自治区级培训项目, 选派 3 人到企业进行三个月以上的实践学习, 选派 50 名班主任到广西师范大学进行班主任德育培训, 学院每年例行的岗前培训、青年教师教育教学能力培训项目进展顺利, 90% 以上的教师完成了继续教育任务, 其中专任教师培训率达到 98%。

5. 教学教研

学院以创建国家示范校建设项目为平台，求真务实，深化教学改革，创新人才培养模式。

(1) 重构“学做融通”课程体系。依托国家示范校建设项目的平台，学校的汽车维修、电气自动化、电子商务、数控技术四个重点专业每门课程都融入了“做中学、学中做”的教学方法，提供了课程标准、教学设计、课件等多种素材的教学资源，并以此拓展到相关专业。

(2) 实施一体化教学改革，构建了“多元化”评价模式。在教学环境、教学方式上引入企业管理、企业环境、生产流程等元素，构建了政府、社会、企业和学校多方参与，多元考核的学生评价模式。

(3) 共建开放共享数字教学资源，推进现代信息技术应用。目前学院开发了 23 门数字化资源课程、316 个 CAI 课件，制作微课视频 38 个，多媒体数字教学资源总量达 5TB，教学资源库分为教师教学用、学生学习用及教学评价用三部分，充分发挥了教育信息化的功能作用。

(4) 完善校内教学设施设备建设。2017 年，我院在建的广西示范性专业专项项目及实训基地建设项目（电子商务专业）、广西示范性专业及实训基地建设项目（工业机器人专业）、广西“十大劳务品牌”基地、农民工培训实训基地，依托于项目建设平台，学院利用项目资金及学院自筹经费，加大对教学设施设备的投入。全年投入设施设备建设资金 645 万元，其中包括更换校园广播系统、增加信息化教学设备，更新各专业实训设备等。

(二) 广西理工职业技术学校

1. 办学条件

广西理工职业技术学校是国有公办重点中等专业学校，校园占地 42.5 万平方米，资产总计 29 990.81 万元，教学仪器设备总值为 9 410.19 万元，生均教学仪器设备值为 6 452 元；实训工位数为 9 360 个，生均实训实习工位为 0.6 个，有纸质图书 15.2 万册，生均纸质图书为 10.4 册。

2. 教师队伍

学校现有教师 1 034 人，专任教师 878 人，其中硕士研究生以上学历 153 人，大学本科学历 625 人，专科学历 62 人，兼职教师 312 人，“双师型”教师 570 人，占专任教师比例为 73.93%，具有高级职称的教师有 255 人。

3. 设备设施

2017 年，学校不断加大办学投入力度，办学条件优越，其中教学仪器设备总值为 9 410.19

万元,比2016年增加1 745.24万元,生均教学仪器设备值为6 452元,有实训工位数9 360个,生均实训实习工位为0.6个,有纸质图书15.2万册,生均纸质图书为10.4本,满足了教学需要。

4. 教师培养培训

2017年,共参加进修培训5 210次,其中广西名师培养工程2人,国家级培训3次,自治区级培训86次,到企业顶岗锻炼300人,校级培训4 820次。

5. 教学科研

2017年,该校获教学质量奖134次,获自治区级及以上教学技能比赛奖27项(特等奖1项、一等奖10项、二等奖9项、三等奖7项),指导学生参加全国和全自治区技能大赛获奖331次;参与国家级、自治区级课题研究共计22项(国家级2项,自治区重大招标课题1项、重点项目6项,其他项目13项),已结题15项,教师主编、参编出版教材(论著)20本,公开发表论文135篇,获国家专利23项,入选创新作品展馆展出的作品有235件,其中获创新作品奖有119件。

(三) 桂林市卫生学校

1. 办学条件

桂林市卫生学校于1998年12月由创建于1962年的桂林地区卫生学校与创建于1973年的桂林市中医学校合并而成,上级主管部门为桂林市卫生局,2014年7月改由桂林市教育局管理。学校占地面积为22.7万平方米,总建筑面积为5.9万平方米,固定资产总值为3 090.41万元。

2. 设施设备

学校现有教学科研仪器设备总值为1 867.3万元,生均教学科研仪器设备值为0.4088万元,现有各专业实验室共70间5 700平方米,实训实习工位总数为2 850个,生均实训实习工位为0.87个,学校共有纸质图书共计100 760册,生均30.58册。

2017年学校基本办学条件指标总量

占地面积 (万平方米)	总建筑 面积 (万元)	教学行政用 房总面积 (万元)	学生宿舍 总面积 (万元)	教学科研仪 器设备资产 总值(万元)	教学科研仪 器设备资产当 年新增值(万元)	一体化教 室面积 (平方米)	纸质图书 总数 (万册)	电子图书 总数(册)
22.7	5.9	1.371	2.3	1 867.3	390	5700	10.076	50 000

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

2017 年学校基本办学条件指标生均数

指 标	学校生均数	国家重点中等专业学校达标指标
生均占地面积（平方米）	68.8	≥ 20
生均教学行政用房面积（平方米）	12.7	≥ 9
生均宿舍面积（平方米）	6.98	≥ 6.5
生均教学科研仪器设备值（元/生）	4 087.8	$\geq 3\ 000$
新增教学科研仪器设备所占比例（%）	19.3	≥ 10
生均图书（册）	30.58	≥ 30
百名学生配教学用计算机台数（台）	8.4	≥ 8
师生比	24.6 : 1	$\geq 20 : 1$

3. 教师队伍

学校现有在职在编教师 186 人，其中专任教师 165 人，外聘教师 20 人，在校生共计 4 568 人，师生比为 24.6 : 1。学校教师基本情况、专任教师分类情况及师资结构如下图：

2017 年专任教师分类情况及师资结构情况

分 类	人 数	占专任教 师比例	“双师型” 教师数	占专业课 教师比	本科及以 上学历	占专任理 论课教师 比例	研究生以 上学历教 师数	占专任理 论课教师 比例	高级职称 教师数	占专任教 师比例
文化课教师	42 人	25.5%	—	—	145 人	99.3%	62 人	42.5%	62 人	37.6%
专业课教师	104 人	63%	66 人	63.5%						
实验指导教师	19 人	11.5%	—	—	9 人	—	2 人	—	11 人	—
兼职教师	20 人	12%	—	—	20 人	—	3 人	—		

备注：（1）实验指导教师 19 人，其中本科以及上学历 9 人（含研究生学历 2 人），大专学历 6 人，中专学历 4 人，学历合格率 100%；（2）在 2017 年的专任教师中，新增研究生学历教师 4 人，新增具有高级职称的教师 9 人，其中专业课教师中新增“双师型”教师 8 人。

2017 年专业师资配备情况

单位：人

专业名称	专任教师数	文化课教师数	专业课教师数	实验指导教师数	兼职教师数
护理	124	33	78	13	14
助产	6	2	3	1	1
医学检验	7	2	4	1	1
农村医学	7	1	4	2	1
药剂	21	4	15	2	3
总计	165	42	104	19	20

4. 教师培养培训

(1) 鼓励教师进行学历学位进修。以鼓励教师在职攻读硕士研究生提升学历学位为主要形式，采取在职进修和脱产进修相结合，个人自愿和学校计划委派相结合的手段，学校将从经费、时间等方面对参加学历学位进修的教师予以支持。2017 年，我校有 12 位教师通过在职攻读硕士研究生提升学历学位的方式，取得了研究生学历。

(2) 教师培训。

① 2017 年学校共选派 344 名骨干教师参加各级培训。其中选派护理专业教师 2 名参加国家级培训，选派护理专业教师 2 名参加区级培训，选派 340 名专业教师参加市级培训。其中专业课教师有护理专业和助产专业教师 123 名，药剂专业教师 72 名，医学检验专业教师 40 名，农村医学专业教师 34 名，文化课教师 74 名。

② 根据桂林市《关于组织实施 2017 年桂林市中小学教师（幼儿园）信息技术应用能力提升工程培训工作的通知》，学校全体教师（其中护理和助产专业 83 名，药剂专业 31 名，农村医学 18 名，医学检验 11 名，文化课 65 名）积极参与了培训，90% 以上的教师完成了继续教育任务。

③ 积极开展新教师培训工作。今年学校对新进入学校的 11 名教师（护理专业 5 名、药剂专业 3 名，农村医学 1 名，医学检验专业 1 名，文化课 1 名）进行了师德师风、教学常规工作、教科研工作、教师职称晋升等内容的培训。

5. 教学科研

学校通过组织教师参加各类教学比赛，加强教师对教学技能的培训，提高教师的教学能力。学校组织了 2017 年教师的一系列教学能力竞赛，如 6 月 12 日开展了“2017 年桂林市卫生学校‘教师信息化课堂教学比赛’”“2017 年桂林市卫生学校‘教师信息化教学设计比赛’”及“教师信息化教学课件和微课比赛”等，共有 19 名教师获奖，其中获得一等奖

4 名，二等奖 7 名，三等奖 8 名。

（四）柳州市第二职业学校

1. 办学条件

柳州市第二职业学校创建于 1984 年，是国家级重点职业学校。学校坐落于柳州市官塘职业教育园区内，占地 30.5 万平方米，建筑面积为 13.1 万平方米，2017 年学校固定资产总额达到 8 245.2 万元。

2017 年，在校生规模达到 4 261 人。学校有汽车制造与检修、学前教育、工程机械运用与维修、休闲体育、城市轨道交通和航空服务等 10 个专业。是一所具有加工制造、文化艺术、公共管理与服务、信息技术、财经商贸等 9 个专业大类的综合性的中等职业学校。

2. 设施设备

设施设备数据统计

数据指标	单 位	2016 年	2017 年	变化情况
教学仪器设施设备总值	万元	6 179.1	6 651.2	↑ 472.10
生均教学仪器设备值	万元	0.81	0.75	↓ 0.06
生均实训实习工位数	个	0.51	0.63	↓ 0.12
生均纸质图书	册	12.4	11	↓ 1.4

（1）教学仪器设备总值。

学校重视实践教学环境的建设和职业技能鉴定机构工种的建设，2016—2017 年学校在教学仪器设施设备的投入逐年增加。2017 年自治区财政及柳州市财政累计投入 472 万元，用于建设电子商务示范特色实训基地、学前教育生产性实训基地、电子电气实训基地、互联网+民族服饰创新创业实训基地（二期）、航空服务专业实训基地等。教学仪器设施设备总值的递增，反映出国家及主管部门对中等职业教育的极大重视。

（2）生均教学仪器设备值。

因 2017 年招生人数增加，生均教学仪器设施设备值为 0.75 万元，比 2016 年有所下降，但仍属于理想状态。

（3）生均实训实习工位数。

随着教育投入的增加，学校实训实习工位数大幅增加，实训基地建设实现“四合一”，即实现“实训场所与教室合一，使教、学、做的场所一体化；专业教师与师傅合一，使理论知识、技能教学一体化；理论课程和实践课程合一，实现教、学、做一体化；教学与社

会服务功能合一，实现技能训练和社会服务一体化”，有效支撑学校教育教学改革发展。由于 2016 和 2017 年招生人数激增，生均实训实习工位数有所下降，该数值距理想状态尚有差距。

(4) 生均纸质图书。

目前学校共有纸质图书 94 819 册，学校通过引导学生自主管理图书馆、举办读书分享会、设立班级读书角等活动吸引学生走进图书馆，享受阅读的乐趣。

3. 教师队伍

教师队伍建设是提升学校教育教学质量的核心保障。我校现有教师 399 人（聘用 215 人），其中等专业、兼职教师有 315 人，生师比为 30：1，研究生以上学历教师有 41 人，教授有 1 人，具有副高级职称的教师有 36 人。目前专任教师学历全部在本科以上，专业课教师占专任教师比例为 70%。

教师队伍情况统计

数据指标	2016 年	2017 年	变化情况
生师比	28：1	30：1	↑ 2
“双师型”教师比例	32.1%	37%	↑ 4.9%
兼职教师比例	10.2%	14%	↑ 3.8%
专任教师本科以上学历比例	96.4%	100%	↑ 3.6%
专任教师硕士以上学历比例	3.2%	14.7%	↑ 11.5%
专任教师高级职称教师比例	17.5%	19.9%	↑ 2.4%

4. 教师培养培训

2016 年和 2017 年年度教师培训情况统计

培训项目	2016 年	2017 年
国家级培训	107 次	120 次
自治区级培训	177 次	200 次
市级培训	98 次	120 次
校级培训	4 800 次	5 600 次
继续教育	314 人	350 人

5. 教学教研

学校注重教研和科研工作的开展,2017年6月成立科研处,促进教学与科研紧密结合,教改课题立项数赶超自治区内同类职业院校,位居广西前列,教改成果获奖数取得历史性突破增长。

2017年,共有《卓越绩效驱动中等职业教学诊改实践研究——以柳州市第二职业技术学校为例》等5个课题获广西职业教育教学改革研究项目重点立项,有《“产业结合协同育人”中等职业电子商务专业人才培养模式的探究》等7个课题获广西职业教育教学改革研究项目一般立项;《柳州市职业教育民族文化遗产基地建设研究与实践——以民族文化非遗传承教育基地(侗族)为例》等2个课题获柳州教育教学“十三五”规划2017年度职业教育立项课题;《中等职业汽修专业班主任团队管理工作的构建与实》等7个课题获市级职业教育教改C类立项2015年度区级教改立项课题结题率达到92%,教改成果得到最大范围的推广和应用,科研促进教学取得显著成效。2016年度7项自治区级教改立项课题研究进展顺利。

2017年,学校积极组织申报科研成果,《以大师工作室模式探索实践广西民族服饰文化传承创新的人才培养》等6个教改项目分别获柳州市职业教育教学成果二、三等奖。

(五) 广西华侨学校

1. 办学条件

广西华侨学校是全国侨务系统五所侨校之一,创办于1960年。学校是国家中等职业教育改革发展示范学校、国务院侨办华文教育基地单位。学校规划用地45.3万平方米,其中宿舍面积2.7万平方米,教学行政面积6.6万平方米,总资产为7541万元,教学设备仪器总值为3570万元(其中通用设备3367万元,专用设备203万元)。

学校开设财经商务类、旅游服务类、信息技术类、交通运输类等四大类专业群共计20个专业,包括会计、电子商务、市场营销、国际商务、旅游管理、西餐烹饪、高星级酒店运营与管理、美容美发与形式设计、计算机动漫与游戏制作、计算机网络技术、建筑装饰、计算机平面设计、汽车运用与维修、商务越南语、商务泰语、商务印尼语、商务英语、商务日语、商务韩语及学前教育。

2017年秋季学期共有全日制在校学生5309人,较2016年的5051人增加258人。教学行政用房、多媒体教室、实训室、教学科研仪器设备、教学专用计算机等数量充足,功能完善。2017年,生均教学仪器设备值为1.27万元,较2016年生均教学仪器设备值增加0.17万元;2017年生均实训实习工位数为0.69个,较2016年生均实训实习工位增加0.16个,2017年生均纸质图书为41.33册,较2016年生均纸质图书增加4.63册。

2. 设备设施

学校现有实训基地和实训室 45 个，工位数 2 263 个，实训设备总值为 4 146 万元，其中有计算机机房 14 间，教学用计算机 992 台，多媒体教室 102 间，基本满足学生实训需求。学校三大专业科实训基地基本情况为：

信息专业科现有影视动漫实训基地 1 个（含动漫实训室 3 间、摄影工作室 1 间），画室 1 间，网络实训室 2 间，计算机组装与维修实训室 1 间，汽修实训基地 1 个。新建成艺术工坊 1 间，用于陶艺、木工等课程的实训。

商务专业科现有电子商务实训基地 1 个（含电子商务综合实训室、网络营销实训室、电子商务摄影实训室），烹饪实训基地 1 个，会计实训室 1 间，美容实训室 1 间，美发实训室 1 间。

外语专业科现有 1 间精品课程全自动录播室，1 间东盟语综合实训室，1 间视听室，3 间语音室，1 间多功能厅，1 间情景教学实训室。2017 年新建成学前教育实训基地，包括美术手工技能实训室、奥尔夫音乐教室、婴幼儿卫生保健实训室、钢琴实训室、舞蹈实训室已投入使用。

3. 师资队伍

我校现有在职教师 301 人，其中具有高级职称的教师有 46 人，具有中级职称的教师有 121 人，专任教师有 240 人，其中专业课教师 208 人，占专任教师数的 87%，文化课教师 27 人，实习指导教师 5 人，兼职教师 28 人，“双师型”教师 180 人，占专业课教师的 86%，办学规模基本适应。2016—2017 年，学校通过公开招聘、人才引进等方式，招聘专业课教师 23 人，在校生人数为 5 309 人，生师比为 20 : 1。

学校教师基本情况、专任教师分类情况及师资结构如下图：

2017 年专任教师分类情况及师资结构情况表

分 类	人 数	占专任教师比例	“双师型”教师数	占专业课教师比例	本科及以上学历	占专任理论课教师比例	研究生以上学历教师数	占专任理论课教师比例	高级职称教师数	占专任教师比例
文化课教师	27 人	11.2%	—	—	97 人	47%	138 人	66%	46 人	19%
专业课教师	208 人	87%	180 人	86%						
实验指导教师	5 人	2%	—	—	2 人	—	3 人	—	1 人	—
兼职教师	28 人	12%	—	—	26 人	—	2 人	—		

4 教师培养培训

结合学校实际和专业建设需求，组织教师参加国家级培训、自治区级培训、校本培训等进修培训。2017 年教师参加各级各类培训达到 104 次，多次组织教师到北京师范大学、常熟理工学院、广西师范大学、广西科技大学、广西师范学院等自治区内外大学进修培训，其中有 2 名教师参加国家级培训，2 位教师参加第二期广西中等职业名师培养工程集中培训，9 名教师参加 2017 年“自治区级培训计划”中等职业学校骨干教师系列培训项目培训班，32 名教师参加广西 2017 年职业院校教师素质提高计划培训项目，1 名学校领导赴广西师范大学参加中等职业学校校长培训，1 名中层管理人员赴常熟理工学院参加中等职业学校中层干部培训班，4 名教师参加专业带头人领军能力研修班。学校重视教师教科研能力的培养，本年度共聘请职业教育专家、行业专家开展校本培训 5 次，培训教师达 300 多名。

这些培训和学习为教师提供了提升个人教学业务技能的机会，也提升了教师自身的综合能力，促进了学校教学事业的发展。

5. 教学教研

(1) 实现教学手段信息化，提升了教学效果。

一是加强培训，更新理念。邀请教育信息技术专家郑小军教授来校讲学，搭建一线教师与专家零距离交流平台，提高教师信息化教学能力。同时主动到上海、江苏、浙江等先进省市学习。每学期组织教师参加各种信息技术培训，采取网络在线培训和现场指导相结合、集中和分散相结合的方式，提高教师使用课程网站、流媒体等网络教学手段能力。

二是校企合作共促学校信息化能力提升。与超星公司共同开发制作 12 个微课作品，利用超星慕课平台开展精品微课的建设，同时利用成都依能公司开发的 OA 平台教务管理系统进行教学排课、成绩、评教等方面的管理。

三是以信息化教学大赛为平台，为教师提供提升机会。组织我校教师参加广西中等职业教师“创新杯”信息化教学大赛、广西职业院校信息化教学大赛、全国职业院校微课大赛。教务科为参赛教师创建课程及信息化教学 QQ 群、微信群，答疑解惑、交流经验、分享资源，组织教师观看大赛官网获奖教师比赛视频和专家报告会视频。促进了参赛教师的信息化专业发展，也扩大了大赛在学校的影响力和受益面。

(2) 加强教学资源库建设。

配齐资源库建设所需的设备，升级网络服务器，搭建校园网络共享资源平台，购买了部分多媒体素材，充分利用 OA 系统教学资源管理功能，提供了一些教学资源的下载服务等。初步建设好了三个特色重点建设专业的教学资源库，该资源库包含我校 9 门精品课程微课视频、课堂实录、课件、教学设计等多种课程资源。

为了确保教学资源建设和使用的成效，学校采取必要的保障机制，让使用者（教师或学生）了解网络教学资源的存在，掌握使用方法，提高网络教学资源对教学与学习的支持，

保证教学资源的及时有效更新。

（3）教科研成果。

2017 年学校教科研工作有所突破。目前，学校共有在实施的教改项目和科研课题 24 项，其中 2015—2017 年广西职业教育教改立项课题 22 项，2017 年广西“十三五”教育科学规划立项课题 2 项。在 2017 年广西职业教育教学成果奖评比中，学校教师主持、参与的科研课题共获得 1 个一等奖，3 个三等奖。这些课题项目从学校实际出发，从课程建设、人才培养、德育管理、美育教育等方面进行探索研究，已经取得了一定的成效和成果。如计算机动画与游戏制作专业“一轴两翼三层递进引导式”人才培养模式、东盟小语种专业“国际直通车”人才培养模式在全区中等职业院校中享有一定的影响力，其形成的人才培养方案、校本教材、课程资源等成果被多所职业院校选用。

学校科研管理以教研室为主导，教务科、专业科协助开展工作，通过完善制度、成立教研小组等方式途径，加强管理、紧抓质量，形成较好的校内科研环境氛围，有效地保障了学校科研工作的高效运作。2017 年，学校组织专家现场和网络指导 7 次，培训教师 80 多次，组织课题项目成员互动交流研讨会 3 次，编制 2015—2016 年教师发表论文集 1 本，收录教师论文 70 多篇，整理教改成果申报、项目结题、项目开题材料，形成 2017 年度教研成果集 1 套，鼓励性奖励在科研方面表现优秀、取得成果的教师 30 多名。学校定期对实施课题项目进行中期检查，监控项目实施进程、资金使用情况，对项目遇到的问题和困难及时了解并予以解决，严格把关，抵制科研造假，对项目实施不完全、不达标的课题，不予申报结题，并要求限期整改，项目管理科学有序。促成由各专业带头人作为组长的专业教师教研小组，形成科研团队，实现老带新，达到信息分享，促进不同学科领域教师跨界合作。

（六）广西玉林农业学校

1. 办学条件

广西玉林农业学校创办于 1956 年，隶属于广西壮族自治区农业厅，是全国中等职业教育改革发展示范学校、国家级重点中等职业学校、广西首批职业教育攻坚示范性中等职业学校、自治区级卫生学校、广西森林校园、自治区文明单位。学校占地面积为 26 万平方米，建筑面积为 15.59 万平方米，目前开设有农林牧渔、机械加工、信息技术、财经商贸、交通运输、旅游服务、学前教育七大类共 21 个专业，固定资产总值达 1.552 亿元。

2. 设施设备

2017 年，学校共有全日制在校学生 8 674 人，教学设备总值达 6 985.38 万元，生均教学仪器设备值为 0.8 万元，与 2016 年相比，生均教学仪器设备值增加了 0.035 万元，实训实习工位共有 6342 个，生均实训实习工位为 0.73 个，与 2016 年相比，生均实训实习工位增加了 0.06 个，纸质图书共有 274 580 册，生均纸质图书为 31.66 册。

3. 教师队伍

(1) “双师型”教师、兼职教师所占比例。2017 年，学校共有专任教师 324 人，其中：高级职称教师 75 人，研究生学历或硕士学位的教师 50 人，“双师型”教师 212 人，兼职教师 12 人。与 2016 年相比，专任教师增加了 26 人，其中：高级职称教师增加 5 人，研究生学历或硕士学位的教师增加 10 人，“双师型”教师增加了 18 人，兼职教师增加了 2 人。

(2) 年龄结构。2017 年，学校有专任教师 324 人，40 岁以下中青年教师占到 72%，教师年龄结构呈老中青金字塔状，与 2016 年相比，中青年教师占比增加了 4%。

(3) 职称结构。2017 年在学校的专任教师队伍 324 人中，理论课教师（不含生产实习指导教师）学历全部达到本科以上，其中：具有研究生学位或学历的教师有 50 人，与 2016 年相比，增加了 10 人，占专任教师的 13%；高级职称教师有 75 人，与 2016 年相比，增加了 5 人，占专任教师的 23%；中级职称教师有 91 人，与 2016 年相比，增加了 7 人，占专任教师的 28%；初级及以下职称教师有 158 人，2016 年相比，增加了 14 人，占专任教师的 49%。

4. 教师培养培训

学校采取多渠道多形式的专业技能培训，通过选派教师到相关的高等院校培训学习、鼓励教师到企业挂职锻炼，参与行业培训、为企业提供技术服务，举办校内专业技能比赛、教师工作过程知识竞赛，以提高实践能力和专业水平，促进教师队伍结构更加完善，师资力量更加雄厚。2017 年组织教师参加培训总次达 500 多次。

5. 教学科研

构建学校、专业科、教研组、个人“四位一体”的科研网络，充分发挥“协同学习体”功能，完善科研机制，提高科研积极性，规范科研日常管理及资金使用，积极争取科研项目立项和教科研成果，营造浓郁和谐的科研氛围，努力提高学校的教科研水平。

在 2017 年广西职业教育自治区级教学成果奖中，学校获得一等奖 1 个，二等奖 2 个，三等奖 1 个，在 2017 年广西职业教育教学改革研究项目申报中，获得重点课题 4 项，一般课题 7 项，2017 上半年结题 3 项，下半年结题 6 项，教师公开发表论文 47 篇。

(七) 桂林市旅游职业中等专业学校

1. 办学条件

2005 年 9 月，桂林市旅游职业中等专业学校（桂林市职业教育中心学校）与桂林市财贸管理干部中等专业学校（桂林市财贸金融学校）合并组建，沿用桂林市旅游职业中等专业学校校名，设穿山（七星区穿山东路 10 号）、清风（叠彩区清风路 105 号）、榕荫（秀峰

区榕荫路 17 号) 3 个校区, 全日制在校生规模在 6 500 人以上, 以适应桂林国际旅游胜地建设的现代旅游服务类专业为主干专业。

学校占地面积为 12.5 万平方米, 建筑面积为 6.9 万平方米, 生均面积分别为 18.4 平方米和 10.1 平方米, 学校各类固定资产总值为 15 353.81 万元, 其中教学、科研仪器设备资产总值为 6 708.9 万元。学校共设有旅游服务与管理、高星级饭店运营与管理、西餐烹饪、中餐烹饪与营养膳食、空中乘务(高速铁路动车乘务、国际邮轮乘务)、学前教育、美容美体、美发与形象设计、服装设计与工艺、计算机及应用、电子商务、市场营销、会计、药剂、汽车运用与维修、电子电器应用与维修、数控技术应用 17 个专业。

2. 设施设备

学校现有 1 个 400 米跑道标准田径运动场和 5 个标准篮球场, 2017 年, 建筑面积为 4 500 平方米的室内运动馆竣工并投入使用。2017 年学校各类固定资产总值为 15 353.81 万元, 较上一年增长了 20.4%, 其中教学、科研仪器设备资产总值为 6 708.9 万元, 较上一年增长了 14.82%。

学校现有校内实训基地 17 个, 2017 年新建实训室 4 个, 改建实训室 17 个, 基本能够满足各专业教学需求。图书馆纸质藏书共计 114 339 册, 电子图书 35 317 册, 期刊杂志 2 100 册, 生均图书为 50.65 册。尽管学校加大了对教学设施设备的投入, 但由于本年度学校对部分老旧设备进行了报废处理及招生人数的增加, 部分专业的生均实训工位数与去年相比有所下降。

3. 教师队伍

学校现有在职在编教师 247 人, 签约教师 66 人, 其中专任教师为 256 人(合 32 名外聘教师)。在学校专任教师中, 有全国模范教师 1 人, 全国教育工作者 1 人, 特级教师 2 人, 市级专业带头人 19 名, 市级名师工程培养对象 1 人, 自治区级名师工程培养对象 1 人, 自治区级中等职业学校名师工作坊 2 人, 专业技师 18 人, 桂林市技能鉴定机构考核评价员 18 人。

2017 年, 随着招生规模的迅速扩大, 较之 2016 年, 生师比从 18:1 变化为 26:1, 远远高于国家规定的生师比要求, 师资紧缺的矛盾日益突显。专任教师中含文化课教师 93 人、专业课教师 163 人; “双师型”教师 109 人, 占专任教师比例 48.7%。专任教师中本科以上学历的有 245 名, 占专任教师比例为 95.7%, 其中有 41 名研究生, 占专任教师比例为 16%, 高级职称教师 68 人, 占专任教师比例为 26%, 中级职称教师 10 人, 占专任教师比例为 39.1%, 与 2016 年相比, 高级职称教师占比从 25.1%提升到 26.1%, 高级职称教师占比提升, 师资水平稳步提高。

该校还建有一支 40 多人的兼职教师队伍, 他们大都来自于行业企业、生产一线的技术专家、能工巧匠, 每年承担着全校 10%左右专业课程的教学。

4. 教师培养培训

学校依据《师资队伍规划建设规划》，以校企人才对接为核心，以校本培训为载体，实施“梯形结构、分层培训”培养模式，注重提高教师的德育工作能力、专业教学能力、实训指导能力等综合素质。通过校本专项培训、专业技能培训、专业提升培训、企业实践和国内外高等职业院校进修等形式，不断加大对专业带头人、专业骨干教师和“双师型”教师的培养力度。

学校组织教师积极参加国家级培训 22 次，自治区级培训 102 次，市级培训 343 次。

(1) 重视实训室管理人员培训。

学校为了进一步提高学校实训室管理员队伍的整体水平，提高实训室管理工作的规范性和高效性，强化实训基地建设，邀请原桂林市财贸干校校长彭友生对实训室管理人员进行培训，安排实训室管理员赴南宁市第一职业学校、广西交通职业技术学院、柳州市第一职业技术学校参观学习，就实训室的建设情况、实训室特色功能、实训基地日常管理等问题进行交流探讨。

(2) 积极开展校本培训。

重视校本培训，侧重于分专业、分层次组织培训，每学期分别开展新进教师教学基本功培训。

如邀请鹏威教育培训机构为学校教师进行“NLP 教学技能”及“TTT (Training The Trainer) 教学能力”培训，旨在培养教师们的职业化思维，提高教师队伍的职业能力。

邀请无锡聚云科技有限公司总裁韩韶华博士为学校教师做关于“大数据与创新思维”的专题学术讲座，帮助教师们了解大数据在商业、人工智能、工业生产等方面的应用。分批对教师们进行电子白板技能应用与培训，以便让教师们更好地适应学校信息化、智慧化教育发展的要求，提升课堂教学信息化技术含量，提高课堂效率。

(3) 外派培训。

外派专业教师赴上海等地学习先进的烹饪、服装、美容美发、电子技术等专业技能，旨在提升专业教师的技术水平，打造一支工匠型师资队伍。外派职员赴自治区内中、高等职业院校参观考察，了解专业实训室管理流程、规范，以提升我校实训室的有效使用率。

5. 教学科研

学校 2017 年有教师出版教材 2 本，修订出版教材 8 本，发表专业论文 18 篇，其中获奖论文 13 篇，教师在研项目 29 项，其中已结题 3 项，申报结题 9 项。

（八）横县职业教育中心

1. 办学条件

横县职业教育中心是国家级重点中等职业学校、国家中等职业教育改革发展示范学校，于 2007 年由横县中等职业技术学校、横县教师进修学校、横县农业广播电视学校、横县农业机械化学校和横县卫生学校合并组建。学校集“中等职业学历教育”“社会培训”和“函授教育”于一体，是一所具有全日制中等学历职业教育资格的公办中等职业学校。学校分为横州校区和云表校区，学校开设有茶叶生产与加工、汽车运用与维修、计算机应用、现代农艺技术、数控技术应用、模具制造技术、机电设备安装与维修、制冷和空调设备运行与维修、电子电器应用与维修、服装制作与生产管理、会计、高星级饭店运营与管理、学前教育、电子商务、中餐烹饪与营养膳食 15 个专业。

2. 设施设备

2017 年，一大批基础设施项目和校园文化建设项目相继竣工，办学环境进一步改善。一是利用职业教育攻坚经费 500 万元，继续新建男生宿舍楼一栋，于 11 月份竣工验收，建设烹饪实训室一栋，建筑面积 504 平方米，学校校舍面积增加了 3 608 平方米；二是电子电器应用与维修专业、学前教育专业示范特色专业及实训基地建设按照计划扎实推进，设备采购已经完成，课程建设基本完成，师资队伍正在推进，示范特色专业建设基本完成；三是县级综合改革工作获得了自治区 450 万的资金奖励，设备采购正在进行中。据统计，2017 年，学校占地面积为 105.4 万平方米，校舍建筑面积为 8.1 万平方米（2016 年为 7.8 万平方米），拥有实验、实训设施和仪器设备资产共计 3 675.43 万元（2016 年为 3 584.22 万元），生均教学设备 7 026 元，图书 137 458 册（2016 年为 132 249 册），生均图书 26 册，计算机 1 543 台（2016 年为 1 441 台）。

3. 教师队伍

学校现有在编在岗教师 252 人，生师比达 20 : 1，有专任教师 197 人，专业课教师 129 人，非实名编教师 32 人，特级教师 1 人，2017 年新引进教师 12 名，兼职教师 19 人。其中，高级职称教师 48 人，中级职称教师 101 人，硕士研究生学历 7 人，本科学历 185 人，被自治区教育厅认定为“双师型”的教师有 113 人。专任教师占教师总数比例为 78.2%（2016 年为 83.4%），专业技能教师占专任教师比例为 65.5%（2016 年为 75.9%），“双师型”教师比例占专任教师的比例为 57.4%（2016 年为 48.1%），兼职教师占专任教师的比例为 9.6%，硕士研究生学历教师占专任教师的比例为 3.6%（2016 年为 3.2%），本科学历教师占专任教师的比例为 93.9%（2016 年为 82.9%），专任教师中高级职称教师比例为 24.7%（2016 年为 18%）。教师队伍较为稳定，为学校持续发展奠定了基础。

4. 教师培养培训

学校进一步完善教师岗位考核和聘任制度，通过“内培外引、校企共育”，形成“培尖、育优、带新、引高”的金字塔式师资队伍培养模式，鼓励教师参加各级各类技能竞赛与培训，参加各项科研工作，切实提升个人工作水平。2017年，共有4名教师参加国家级培训，10名教师参加自治区级培训，100多名教师参加市级培训、县级培训、校级培训，学校还多次聘请专家到校开展全校性校本培训。

5. 教学教研

以技能大赛为载体，提高教师专业教学水平，通过组织优质课评比、说课比赛、专业课教师技能比武等教学活动，达到以赛促练的目的，促进教师专业成长。2017年，共有10名教师获得南宁市中等职业学校文化课教师教学技能比赛奖励，24名教师获得南宁市中等职业学校专业课教师基本功比赛奖励，2名教师获得广西中等职业学校文化课教师教学技能比赛奖励，3名教师获得广西中等职业学校专业课教师基本功比赛奖励。2017年共有5个课题获得自治区中等职业教改一般项目立项，4个课题获得自治区中等职业教改课题结题，《基于茉莉花产业转型发展的县域职校专业建设与改革的研究与实践》荣获自治区教改成果一等奖，《“活动·快乐”——农村职校参与式教学模式的研究与实践》荣获自治区教改成果三等奖。

（九）北海卫生学校

1. 办学条件

北海卫生学校创办于1958年9月，2015年4月由卫生行业主管划归为教育部门主管的公立中等职业学校，是国家级重点中等职业学校和广西示范性中等职业学校。2012年通过教育部立项批复，成为第三批“国家中等职业教育改革发展示范学校”立项建设学校，是广西中等职业教育示范特色学校。学校占地面积为17万平方米，其中北海校区13.3万平方米，合浦校区3.7万平方米，校舍面积为13.1万平方米。

学校现有招生专业（含专业方向）7个，开设专业涉及到护理类、药学类、医学技术类和临床医学类，形成了鲜明的行业特色、服务基层卫生事业的专业布局。

2. 设施设备

自治区投入的500万元项目经费建设农村医学示范专业及实训基地，2017年政府采购实训设备已全部到位，正在安装调试。

设施设备表

项 目	生 均	与 2016 年相比变值
设备	9263 元	↑ 674.45 元
实训工位数	1.3 个	↑ 0.07 个
图书	32.62 册	↑ 5.31 册

3. 教师队伍

随着学校规模的不断扩大,学校建立了一支热爱职业教育、结构合理、德才兼备、全面发展和能满足各专业教学需要的高素质教师队伍。2017 年,学校全日制在校生规模达到 7 751 人。教师总数达到 452 人,比 2016 年增加 5 人;其中专任教师 302 人,高级职称教师 103 人,比 2016 年增加 2 人,高级职称教师占专任教师比例为 34.1%;中级职称教师有 104 人,比 2016 年增加 6 人。生师比为 25.7 : 1;“双师型”教师有 221 人,占专业课教师比例为 90.5%;专任教师本科以上学历有 273 人,比 2016 年增加 1 人,占专任教师比例为 90.4%,专任教师研究生以上学历有 75 人,比 2016 年增加 2 人,占专任教师比例为 24.81%。外聘兼职教师有 150 人,兼职教师比例为 33%。

学校教师师资结构表

项目 分类		人 数	学历情况			职称情况			
			研究生	本科	专科	高级	中级	初级	无
专 任 教 师	基础课	58 人	26 人	32 人	—	12 人	26 人	20 人	—
	专业课	244 人	49 人	166 人	29 人	91 人	84 人	67 人	2 人
	小计	302 人	75 人	198 人	29 人	103 人	110 人	87 人	2 人
外聘兼职教师		150 人	24 人	82 人	44 人	82 人	68 人	—	—
合计		452 人	99 人	280 人	73 人	185 人	178 人	87 人	2 人
生师比		25.7 : 1	专业课教师比	80.7%	企业兼职比例	33%	“双师型”考量人数及比例	221 人、90.5%	—

3. 教育教学改革

加强监督,提高教学质量。制定教学工作计划,落实教师教学任务和授课计划三级审批制度,加强教师教学质量监控。学生对教师进行师德评价和课堂教学评价,组织开展教研活动,促进教学改革,深入教学第一线检查指导,及时总结经验,提高教学质量。

加大课改力度，打造特色和品牌专业。2017 年，继续加强重点专业核心课程的建设，建设了一批适应“教学做一体化”、反映行业新技术应用的校本特色教材和实训教材，其中由人民卫生出版社出版发行的 8 本创新实训教材已正式投入使用。参与护理、药剂专业国家示范校数字化资源共建共享（二期）建设计划 6 门课程，医学影像技术、医学检验技术专业共 6 门校级精品课程资源已投入使用。

坚持“产教融合”的办学特色，建设一流校内实训基地。“产教融合”是学校的办学特色，也是学校发展的保障和目标。学校在附属医院扩大规模和提升教学服务能力的基础上，依托附属医院实训基地，开展“2+1”校企合作的实践教学模式，建立顶岗实习的教学制度，进行实践教学研究，真正落实“教学做一体”。不断完善校内实训基地建设，满足各专业学生实训要求。2017 年自治区投入 500 万元项目经费建设农村医学示范专业及实训基地，目前 423.9 万元的政府采购实训设备已到位，正在安装调试。

4. 教师培养培训

专兼结合，引进和培养结合，加强师资队伍建设。学校认真制定年度教师培养计划，并组织实施并完善专业学科带头人、骨干教师选拔和认定。结合示范专业及实训基地建设项目，分批组织专业教师 62 人到全国重点师资培训基地上海同济大学参加骨干教师教学能力提升培训和微课程设计与制作培训。18 名教师到广西医科大学第一附属医院参加临床实践活动，学习先进的医学教育理念，收到良好的效果。组织 33 名教师参加国家级培训、自治区级培训等计划，教师成长迅速。学校还邀请广西医科大学专家到校开展讲座，教师受益良多。学校经常开展公开课听课评课活动，促进教师专业化成长。学校认真执行《专业教师岗位轮训制度》，共计 126 名专业教师到附院或校外实训基地参加实践活动。

（十）广西纺织工业学校

1. 办学条件

广西纺织工业学校由广西壮族自治区政府于 1979 年批准成立，现隶属于广西壮族自治区工业和信息化委员会，是广西唯一的一所纺织服装类中等专业学校。学校坐落在南宁市大学路，学校占地总面积为 15.8 万平方米（主校区自有占地面积为 4.4 万平方米），开办资金 1 008.2 万元，截至 2017 年 12 月学校固定资产总值为 7 383.24 万元，其中教学、实习仪器设备资产值为 5 009.81 万元，当年新增 91.11 万元。

截止到 2017 年 12 月，学校共有在校生 5 019 人。学校共开设服装设计与工艺专业、染整技术专业和纺织技术专业等 22 个专业。

2. 实训设施设备

积极推进校内生产性实训基地建设，满足实习实训教学的需要。加强校企合作，打造仿真职业环境的校内实训基地。三个重点建设专业建成广西中等职业院校中规模最大、设

备最先进的校内纺织服装实训基地，校企合作建成广西金壮锦文化艺术有限公司“民族绣织坊”工作室、南宁市锦虹棉纺织责任有限公司“厂中校”、南宁聚冠体育用品有限公司鸿星尔克“校中店”、广西绢麻纺织科学研究所“名师工作室”，如染整专业数码印制实训室、民族印染工艺实训室、名师工作室（茧丝绸数码产品制作室）印花实训室、纺织面料检测室、染整中样实训室等实训室，根据染整专业典型岗位工作条件及要求及设备布局，均具备了理实一体化教学条件。

各专业不仅拥有校内实训基地，同时也积极合作与企业共建校外实训基地。校外实训基地不仅仅承担学生实习实训，还对教师进行挂职锻炼和定岗培训。

下表包括生均教学仪器设备值、生均实训工位数、生均纸质图书等数据。

项目名称	单 位	2017 年	2016 年	2015 年
生均教学仪器设备值	万元	0.10	0.88	0.76
生均实训工位数	个	0.84	0.74	0.68
生均纸质图书	册	24.25	24.25	23.61

3. 师资队伍情况

包括生师比、“双师型”教师比例、兼职教师比例、专任教师中本科以上学历比例、专任教师中硕士以上学历比例、专任教师中高级职称教师比例等数据，及与上一年度相比的变化情况。

截至 2017 年 12 月，学校有专任教师 252 人，生师比符合 20:1 的要求，因为当年引进新教师暂时没有考取职业资格证，“双师型”教师比例有所减少。因在校生规模扩大，专业招生布局调整，增加企业兼职教师。

教师数据表

项目名称	2017 年	2016 年	2015 年
生师比	19.94:1	19.47:1	18.31:1
“双师型”教师比例	82.86%	86.49%	88.70%
兼职教师比例	23.94%	33%	29%
专任教师中本科以上学历比例	97.01%	96.68%	96.63%
专任教师中硕士以上学历比例	15.12%	15.64%	14.42%
专任教师中高级职称教师比例	21%	27%	26%

4. 培养培训

学校制定有教师培训管理办法，每年均制订年度教师培训计划，每逢寒假、暑假再根据实际情况对教师赴企实践计划进行相应调整，参加赴企实践的人员要求提供企业培训证明，外派专业学习的教师要求完成培训总结，且教师学习培训后需要在学校层面或专业系部、科室进行培训成果汇报，并在实际教育教学实践中应用推广。

截止到 2017 年 12 月，学校教师参加校内外各级各类进修、培训及交流 977 次、在职进修 3 次，较 2016 年略有增加，其中出国培训 2 次，国家级培训 11 次，自治区级培训 17 次，校本培训 947 次，赴企实践 104 次，专业专任教师赴企实践率达 100%，涉及教育部关于中等职业学校教学诊断与改进的学习、教师信息技术能力提升、教学技能竞赛赛事解读等内容。

5. 教学教研

截至 2017 年 10 月，我校教师公开发表论文 20 篇，较 2016 年增加了 42%，其中在中文核心期刊上发表论文 3 篇，获 2017 年广西职业教育自治区教学成果二等奖 1 项，申报国家专利 18 项，2017 年度申报广西职业教育教学改革立项 7 项，与 2016 年持平。

在 2017 年“创新杯”广西中等职业教师信息化教学大赛中，获得国赛教学设计项目三等奖 1 项，区赛项目——信息化教学先进个人 2 人，信息化教学优秀论文二等奖 1 项，三等奖 2 项，同时广西纺织工业学校还获得了信息化教学先进集体、信息化教学优秀组织奖。

（十一）广西机电工程学校

1. 办学条件

广西机电工程学校创办于 1960 年 4 月，隶属于广西壮族自治区农机化管理局。2015 年 10 月 28 日，教育部办公厅、财政部办公厅和人力资源和社会保障部办公厅联合下文批准我校“国家示范”项目建设通过验收，学校正式成为“国家示范校”。校园面积为 9 万平方米，开设有机械、电子、汽车、信息、商务五大类共计 27 个专业。

2. 设备设施

学校建筑面积约 10.97 万平方米，教学实训设备总值 5 780 万元，有教学实训场室 150 个、校内实训基地 5 个，图书馆面积 1 765 平方米，藏书 175 512 册，有教学用计算机 1 300 台、多媒体教室 108 个。

3. 教师队伍

学校现有教师 336 人，专任教师 291 人，其中高级讲师 67 人，“双师型”教师 239 人，

在校生近 8 000 人。2017 年，学校一方面通过公开招聘和调入扩充新教师 14 人，另一方面积极从企业引进有丰富实践经验的专业技术人员担任兼职教师，建立校外“兼职教师库”，兼职教师的流动岗 30 人，常聘教师 48 人。

4. 教师培训培养

学校积极通过岗前培训、学历提高培训、教师赴企业锻炼实习等手段，提升教师的整体综合素质，2017 年选派教师赴区内外培训达 120 多次。

5. 科研课题

获得自治区级教学成果二等奖 1 项，全国农业职业教育教学成果一等奖 3 项，二等奖 4 项，三等奖 2 项，有 2 个自治区级教改项目通过结题。获得广西教育科学“十三五”规划课题立项 3 个，有 12 个自治区级教改项目获得立项。教师有 43 次主编或参编公开发行教材编写，公开发表 56 篇论文。完成校内信息化教学设计及现场说课比赛，评选出 12 个优秀作品，参加校外比赛，获得全区“创新杯”教学设计比赛一、二、三等奖各 5 个，有 4 个代表广西参加全国决赛，学校荣获全区“信息化教学设计优秀组织奖”“信息化教学先进集体”称号。

（十二）广西机电技师学院

1. 办学条件

广西机电技师学院创建于 1956 年，原名广西机械高级技工学校，1993 年经自治区人民政府批准成为高级技工学校。隶属于广西壮族自治区工业和信息化委员会，国家级重点技校，地处广西柳州市中心，学院共有 3 个校区，其中总校占地面积为 18.3 万平方米，建筑面积为 18.5 万平方米，资产为 24 400 万元。

2017 年，有学历制在校生 10 690 人。学院以机械制造类专业为主，服务类专业为辅，与区域经济紧密结合。学院现开设有 32 个专业（工种），涵盖机械加工、数控技术、汽车技术、电工电子、旅游宾馆服务五个门类，其中数控、模具、机械加工、汽车维修、电工、电子六个专业被评为自治区重点骨干专业。

2. 设施设备

至 2017 年，学院的实训基地拥有各类设备 5 468 台，现有仪器设备总值为 10 566 万元，工位 3 969 个，可满足数控加工、焊接自动化、机械设备维修等 31 个工种的中级工、高级工、技师的专业实训教学、培训、考核需要，具备每年培养中级工以上学历制学生 5 000 多名（其中高级工、预备技师学历制学生 1 000 名）、为社会、企业开展培训 5 000 次（其中高级工、技师、高级技师 1 500 人以上）的能力。

项目指标	2016 年	2017 年	与上一年度相比
教学仪器设备值（万元）	7 951	10 067	↑ 26.7%
生均教学仪器设备值（万元）	0.788	0.942	↑ 19.5%
实训实习工位数（个）	3 969	4 424	↑ 11.5%
生均实训实习工位数（个）	0.393	0.404	↑ 2.8%
纸质图书（册）	32 070	34 790	↑ 8.5%
生均纸质图书（册）	4.44	4.82	↑ 8.6%

3. 教师队伍

学院拥有一支结构合理、专兼结合、教学经验丰富、教学能力强、素质高的教师队伍。现有专业教师 588 人，企业专家、兼职教师 196 人，其中有国家级技能大师 2 人、自治区级技能大师 3 人、全国技术能手 3 人、自治区学科带头人 24 人、自治区技术能手 27 人、高级讲师 53 人、高级实习指导教师 15 人、高级工程师 3 人、高级技师 66 人、“双师型”教师 305 人。其中以邹火军、梁伟光、乔永荣、赵国等全国技术能手或自治区技术能手等为代表的专业教师多次在全国、自治区、市各级各类专业技能竞赛中担任参赛学生选手的指导教师、出任竞赛评委、裁判，并多次代表学院在多所兄弟院校担任专业示范课的主讲教师。

项目指标	2016 年	2017 年	与上一年度相比
教师总数	561 人	588 人	↑ 4.8%
生师比	18 : 1	20 : 1	↑ 11.0%
“双师型”教师比例	40%	51%	↑ 27.5%
兼职教师比例	15%	25%	↑ 66.7%
专任教师本科以上学历比例	65%	80%	↑ 23%
专任教师硕士以上学历比例	3%	3.5%	↑ 16.7%
专任教师高级职称教师比例	14%	15.6%	↑ 11.4%

4. 教师培训

(1) 学历、学位培训。

鼓励教师，特别是青年教师参加各种类型的学历、学位培训并指定补贴管理办法，在职学历、学位教育：取得大专层次学历 3 人，取得本科层次学历 5 人，其中并取得学士学位 1 人，研究生班 1 人，在职硕士学位 2 人。

(2) 院内培训。

院内培训主要由学院的各专业骨干人员作为培训导师，根据各部门实际情况组织有针对性的培训和学习，培训学习时间一般选择在业余时间实施，实施方式为组织优秀教师进行专题讲座和学习交流活动。主要内容有：教学部门教师上岗培训、青年教师专业知识提高培训、师德教育、教学方法学习及时事政治、业务学习等，共计 1 000 多次。院内业务培训经费投入较少，但效果明显。通过业余时间有针对性的学习培训，提高了广大教师的学习兴趣和业务能力；并使新老教师结成“对子”，促进新教师不断成长，老教师不断更新完善自我学识。院内培训为教师搭建一个进行专业切磋、共同分享经验、互相学习、共同成长的平台。

培训项目	参加人数
全区技工院校教师上岗证培训	80 人
2017 年我院德育教师（班主任）专项培训	300 人
2017 年我院教师职业道德专题培训	300 人
2017 年我院一体化教师专项培训	180 人
时事政治培训	全校教师
2017 年新进教师岗前培训	55 人
2017 年教师专业技能培训班 8 期	206 人
2017 年秋季续期班主任迎新工作培训	120 人

(3) 外出培训。

根据学院总体发展、专业建设的需要，校外培训主要针对学院骨干专业实施，由学院人事处组织教学部门部分教师外出进行学习培训。2007 年，学院共派出教师 253 次，分别到东莞技师学院、广东三向学院、广西科技大学、北京师范大学、广州工贸技师学院等及东莞、深圳、黑龙江、南宁等地的学校或培训中心进行国家级培训、自治区级培训等师资培训。学习培训涉及的内容有：SYB、数控技术应用、汽车制造、计算机技术应用、电工电器、机床模具等。通过“送出去”的办法，充分利用外部优质资源，拓宽视野，激活思

维，学习借鉴他人的先进教学理念和科学管理手段；并充分发挥派出去的骨干教师的带头作用，组织派出教师与其他教师的座谈与交流汇报活动。

培训项目	类 型	参加人数
2017 年广西中等职业学校教师国家级培训回补项目	国家级培训	4 人
高技能人才培养机制的创新—赴德国家级培训项目	自治区级培训	1 人
2017 年“自治区级培训计划”—中等学校骨干教师系列培训项目	自治区级培训	5 人
2017 年第一期全国中等职业团委书记培训班	自治区级培训	1 人
2017 年全区机电一体化教师“数控机床维修技术”师资培训班	自治区级培训	4 人
2017 年全区技工院校数控专业“五轴加工技术”师资培训班	自治区级培训	3 人
2017 年广西中等职业学校教师到企业实践项目	自治区级培训	8 人
2017 年广西技工院校教师到企业实践项目	自治区级培训	9 人
工作过程系统化课程开发与教学实施”培训会	行业培训	14 人
全国职业院校翻转课堂教学法实战演练及案例剖析研修班	行业培训	9 人

（十三）广西机电工业学校

1. 办学条件

学校创办于 1958 年，位于南宁市，隶属于广西国土资源厅，是公办国家级重点中等职业学校、国家中等职业教育改革发展示范学校、自治区级文明单位，是自治区首批立项建设的示范中等职业学校和国家数控技术应用紧缺人才培养基地、自治区数控技术实训基地和电工电子技术实训基地、自治区中等职业学校教学水平评估优秀学校、自治区卫生优秀学校、自治区职业教育先进单位、自治区中等职业招生先进单位。

学校现有东葛和友爱两个校区、一个校外实训基地——北海工业园区实训基地，学校占地面积约为 5.4 万平方米，建筑面积为 6.8 万平方米。学校功能齐全，有能满足教学和体育活动的教学设施和场地。教学、实习仪器设备总值为 2 607.22 万元，固定资产总值为 6 075.22 万元。

2. 教师队伍

截止到 2017 年底，学校有教师 182 人，中等专业和技工全日制学历在校生 3 968 人，生师比为 21 : 1，其中专任教师 165 人，占 90.66%；兼职教师 17 人，占 9.34%；专任教师

硕士研究生以上学历 24 人，占 14.55%；本科学历教师 137 人，占 83.03%；大专学历教师 4 人，占 2.42%。专任教师中有高级职称教师 52 人，占 31.52%，中级职称教师 58 人，占 35.15%，初级职称教师 32 人，占 29.39%。“双师型”教师 56 人（通过教育厅认定），占 34%。

2016—2017 年师资情况对比表

学 年	教师 总数	其 中						在校生规模	生 师 比
		专任教师	比例	“双师型” 教师数	比例	兼职教师	比例		
2016	198 人	174 人	87.8%	83 人	48%	24 人	12.2%	4 236	21 : 1
2017	182 人	165 人	90.66%	56 人	34%	17 人	9.34%	3 968	21 : 1

3. 设施设备

为满足学校教学、科研和学生学习的需要，学校积极改善教学基本条件，截至 2017 年 10 月 31 日，教学仪器设备总数为 4 547 台，总值达 4 410.83 万元，生均教学仪器设备值为 1.04 万元，新增仪器设备 198 台，总值为 509.78 万元，10 万元（含）以上的仪器设备数为 3 台，总值为 370.6 万元。

在实训室建设方面，加强实训教学常规管理，积极推进实训教学改革，2017 年实训实习工位达 3 035 个工位，生均工位数为 0.7 个，2017 建成 7 个实训室，新增工位 350 个，实训实习工位达 3 385 个工位，生均工位数为 0.8 个。

三、广西中等职业教育专业师资队伍建设现状及建议

（一）中等职业学校的师生情况现状

1. 师生情况数据

（1）全国中等职业学校的师生情况（数据来源：教育部网站）。

2015 年，全国共有中等职业教育学校 1.12 万所，比上年减少 676 所。中等职业教育在校生为 1 656.70 万人，比上年减少 98.58 万人；共有中等职业教育教师 110.18 万人，比上年减少 3.03 万人；共有中等职业教育专任教师 84.41 万人，比上年减少 1.43 万人，生师比为 20.47 : 1。

2016 年，全国共有中等职业教育学校 1.09 万所，比上年减少 309 所；中等职业教育在校生有 1 599.01 万人，比上年减少 57.69 万人；共有中等职业教育教师 108.61 万人，比上年减少 1.57 万人；共有中等职业教育专任教师 83.96 万人，比上年减少 4 497 人，生师

比为 19.84 : 1。

2017 年, 全国共有中等职业教育学校 1.07 万所, 比上年减少 222 所; 中等职业教育在校生有 1 592.50 万人, 比上年减少 6.52 万人; 共有中等职业教育教师 107.97 万人, 比上年减少 0.64 万人; 共有中等职业教育专任教师 83.92 万人, 比上年减少 393 人, 生师比为 19.59 : 1。

全国中等职业教育 2015—2017 年数据

年 份	学校数量	在校生数	教 师 数	专任教师数	生 师 比
2015	1.12 万所	1 656.70 万人	110.18 万人	84.41 万人	20.47 : 1
2016	1.09 万所	1 599.01 万人	108.61 万人	83.96 万人	19.84 : 1
2017	1.07 万所	1 592.50 万人	107.97 万人	83.92 万人	19.59 : 1

(数据来源: 教育部发布全国教育事业统计公报。)

(2) 广西中等职业学校的生师比。

学 校	成立时间(年)	在校生数(人)	专任教师数(人)	生 师 比
广西玉林高级技工学校	1979	5 170	199	24.5 : 1
广西理工职业技术学校	1978	20 122	878	22.9 : 1
桂林市卫生学校	1998	4 568	165	24.6 : 1
柳州市第二职业学校	1984	4 261	315	30 : 1
广西华侨学校	1960	5 309	240	20 : 1
广西玉林农业学校	1956	8 674	324	26.7 : 1
桂林市旅游职业中等专业学校	2003	4 590	255	18 : 1
横县职业教育中心	2007	3 940	197	20 : 1
北海卫生学校	1958	7 751	302	25.6 : 1
广西纺织工业学校	1979	5 019	252	19.9 : 1
广西机电工程学校	1960	7 500	291	25.7 : 1
广西机电技师学院	1956	10 690	588	20 : 1
广西机电工业学校	1958	3 968	165	24 : 1
小计	—	91 562	4 171	22 : 1

2. 结论：师资队伍数量普遍不足

情况：根据《中等职业学校设置标准》中规定“专任教师一般不少于 60 人，生师比达到 20:1”。本次抽样调查了广西 13 所中等职业学校，生师比情况为：最低的学校是桂林市旅游职业中等专业学校为 18:1，而最高的柳州市第二职业学校生师比是 30:1，最高与最低的差距是 1.7 倍。13 所中等职业院校中有 8 所生师比超过了 20:1，占统计广西中等职业学院数的 62%。

比较：抽样统计得出广西中等职业院校平均生师比为 22:1，未达到 2016 年教育部公布的全国中等职业学校的生师比数据平均值 19.84:1，也未达到《中等职业学校设置标准》的生师比标准 20:1。

结论：生师比不达标，师资数量存在不足的问题。

建议：教师的数量是中等职业师资队伍建设中最基本的问题，一所好的中等职业学校应该具备数量足够、结构合理、素质优良的师资队伍。可以说，目前广西大多数中等职业院校都存在着师资不匹配、师资数量不足的问题。同时，经济在进步，市场需求在变化，使得学校的专业结构也要适应变化而调整，这样新专业的任课教师就会严重不足。建议广西中等职业院校扩大教师招聘力度，积极引进各行业精英人才到校讲课，努力提高生师比。

（二）广西中等职业学校专业师资队伍的学历结构情况数据分析

1. 学历结构情况数据

学 校	专任教师 数量(人)	研 究 生		本 科		专科(及以下)	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例
广西玉林高级技工学校	199	8	4.02%	162	81.4%	29	14.57%
广西理工职业技术学校	878	153	17.4%	625	71.1%	62	7%
桂林市卫生学校	165	62	38%	103	62%	—	—
柳州市第二职业学校	315	41	14.7%	232	100%	—	—
广西华侨学校	240	138	57%	97	40.4%	5	2%
广西玉林农业学校	324	50	13%	250	77%	24	7.4%
桂林市旅游职业中等专业学校	255	41	16.1%	200	78%	14	5.5%
横县职业教育中心	197	7	3.5%	185	94%	5	2.5%

(续表)

学 校	专任教师 数量	研 究 生		本 科		专科（及以下）	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例
北海卫生学校	302	75	24.8%	198	66%	29	9.6%
广西纺织学校	252	38	15.12%	212	83.04%	2	0.7%
广西机电工程学校	291	80	27%	186	60%	26	9%
广西机电技师学院	588	21	3.5%	470	80%	97	16.5%
广西机电工业学校	165	24	14.55%	137	83.03%	4	2.4%
小计	4171	714	17.1%	3057	74%	297	7.1%

2. 结论：广西中等职业专业师资队伍学历水平达到国家标准

抽样调查广西 13 个中等职业学校师资队伍学历结构数据，本科学历以上的教师占专任教师比例达到 91%。其中有 2 个学校本科学历以上的教师占专任教师比例为 100%，相对比例最低的是广西机电技师学院，也达到了 83.5%。由此可见，广西中等职业师资队伍学历水平基本达到国家标准。

建议及希望：由抽查数据可知，绝大部分的教师已是本科学历，但是有硕士学位的还比较少。抽样的 13 个学校，研究生学历占专任教师比重差距大，占比最高的学校是广西华侨学校，占 57%；占比最低的是广西机电技师学院和横县职业教育中心，占 3.2%。占比最高与最低的差距达到 17 倍。中等职业学校普遍有硕士学历的教师占专任教师比重较低，这不利于师资队伍的可持续发展。建议中等职业学校制定相关激励政策，鼓励教师提升学历。这样的教师队伍才具备高素质、高水平，才能更好地利于职业教育的发展。

（三）中等职业学校师资队伍的职称结构数据分析

1. 职称结构情况数据

广西中等职业技术学校专业技术职务结构表

学 校	专任教师 数量 (人)	高级讲师		讲 师		初级讲师（含以下）	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教 师比例	人数 (人)	占专任教师 比例
广西玉林高级技工学校	199	32	16.08	44	22.11%	123	61.8%

(续表)

学 校	专任教师 数量 (人)	高级讲师		讲 师		初级讲师(含以下)	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教 师比例	人数 (人)	占专任教师 比例
广西理工职业技术学校	878	255	28%	280	32%	343	40%
桂林市卫生学校	165	62	37.6%	50	30%	53	32%
柳州市第二职业学校	315	37	19.9%	104	33%	173	55%
广西华侨学校	220	45	20.4%	71	32%	104	47%
广西玉林农业学校	324	75	24%	91	28%	158	49%
桂林市旅游职业中等专业学校	255	64	25.1%	109	42.7%	82	32%
横县职业教育中心	197	48	24.3%	101	51.3%	48	24.3%
北海卫生学校	302	103	34%	110	36%	87	29%
广西机电工程学校	291	67	23%	101	35%	123	42%
广西纺织工业学校	252	53	21%	81	32%	118	47%
广西机电技师学院	588	53	15.6%	200	34%	335	57%
广西机电工业学校	165	52	31.52%	58	35.15%	56	34%
小计	4 181	1007	24%	1 400	33.5%	1803	43%

2. 结论：各校的职称结构发展存在较大差异，职称结构不够合理

按照“两边小，中间大”的菱形原则，高级职称教师和初级职称教师占专任教师的比例应为 30% 左右较合理，中级职称教师占专任教师的比例为 40% 左右较合理。

在抽样的 13 个学校中，高级职称教师人数占专任教师比例较低。在高级职称教师占专任教师比例上，最高的是桂林市卫生学校，比例为 37.6%，最低是广西机电技师学院为 15.6%，相差 2.4 倍。13 个学校的高级职称教师占专任教师比例平均值为 24%，低于 30% 的合理值。

在中级职称教师占专任教师的比例上，只有桂林市旅游职业中等专业学校、横县职业教育中心两个学校达到 40% 以上，其余均低于 40%。

在初级职称教师占专任教师比例上，广西玉林高级技工学校占专任教师比重最高，达到 61.8%，广西机电技师学院其次，占 57%。

由此可知，广西各中等职业学校的职称结构发展不均衡，存在较大差异，这不利于教

学能力的提高。

（四）广西中等职业学校专业师资队伍队伍的“双师型”教师数据分析

1. “双师型”教师情况数据

广西中等职业学校“双师型”教师队伍建设情况

学 校	专任教师数量（人）	“双师型”教师	
		人数（人）	占专任教师比例
广西玉林高级技工学校	199	152	76.38%
广西理工职业技术学校	878	570	73.93%
桂林市卫生学校	165	66	63.5%
柳州市第二职业学校	315	117	37%
广西华侨学校	240	180	86%
广西玉林农业学校	324	212	84%
桂林市旅游职业中等专业学校	255	113	44.3%
横县职业教育中心	252	123	95%
北海卫生学校	302	221	90.5%
广西纺织学校	243	210	86.49%
广西机电工程学校	291	136	47%
广西机电技师学院	588	305	51%
广西机电工业学校	165	56	34%
小计	4 181	2 246	54%

2. 结论：“双师型”教师数量增长较快

在调查统计中，各校的“双师型”教师占专任教师比例不均衡，最小的是广西机电工业学校，为 34%，最高的是横县职业教育中心达到 95%，最高与最低的差距是 2.8 倍。有 9 个学校“双师型”教师占专任教师比例高于 50%，抽样统计数据中广西中等职业院校“双师型”教师占专任教师比例平均值为 54%。

2011 年《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》中规定

“双师型”教师占专业教师的比例应达到 50%。通过调查数据可知,经过这些年的加强建设,广西“双师型”教师数量增长较快,体现为专业能力发展的专业学科带头人及中青年骨干教师逐渐增多,促进了专业建设水平和专业发展。

(五) 广西中等职业学校专业师资队伍的教师科研能力数据分析

1. 教师科研能力数据分析

本文抽取了 4 个学校的教师科研情况如下:

(1) 广西理工学校:2017 年共 316 次参与国家级、自治区级课题研究共 24 项(国家级 2 项,自治区重大招标课题 1 项、重点项目 6 项,其他项目 16 项),已结题 15 项。

(2) 柳州市第二职业学校:2017 年,共有《卓越绩效驱动中等职业教学诊改实践研究——以柳州市第二职业技术学校为例》等 5 个课题获广西职业教育教学改革研究项目重点立项,有《“产业结合协同育人”中等职业电子商务专业人才培养模式的探究》等 7 个课题获广西职业教育教学改革研究项目一般立项;《柳州市职业教育民族文化遗产基地建设研究与实践——以民族文化非遗传承教育基地(侗族)为例》等 2 个课题获柳州教育教学“十三五”规划 2017 年度职业教育立项课题:《中等职业汽修专业班主任团队管理工作的构建与实》等 7 个课题获市级职业教育教改 C 类立项。2015 年自治区级教改立项课题结题率达到 92%,教改成果得到最大范围的推广和应用,科研促进教学取得显著成效。2017 年,学校积极组织申报科研成果,《以大师工作室模式探索实践广西民族服饰文化传承创新的人才培养》等 6 个教改项目分别获柳州市职业教育教学成果二、三等奖。

(3) 桂林市旅游职业中等专业学校:学校共有教改项目和科研课题共 49 项,其中国家级项目课题 8 项,自治区级项目课题 20 项,市级项目课题 21 项,现已结题 19 项。项目课题研究获得了上级主管机构下拨的科研经费共计 15.2 万元。

(4) 广西纺织工业学校:截至 2017 年 10 月,学校教师公开发表论文 20 篇,较 2016 年增加了 42%,其中在中文核心期刊上发表论文 3 篇;获 2017 年广西职业教育自治区教学成果二等奖 1 项;申报国家专利 18 项;2017 年度申报广西职业教育教学改革立项 7 项,与 2016 年持平。

2. 结论:科研能力偏弱

科研能力偏弱是广西中等职业学校的共性。广西中等职业学校教师没有参与课题和科研活动的教师占很大比例,如广西理工学校,有专任教师 878 人,仅有 316 次参与教科研,而且课题来源大部分来自广西壮族自治区内,国家级课题和省部级课题较少,承担课题科研项目和公开发表研究论文的主要集中于少数教师而已。

（六）广西中等职业学校师资队伍的教师培养培训数据分析

1. 教师培养培训情况

抽样 8 所学校，关于教师培养培训的情况如下（以下均为 2017 年数据）：

① 广西玉林高级技工学校：2017 年，学校加大师资培训力度，选派 4 人参加各项国家级培训项目，选派 108 人参加多项自治区级培训项目，选派 3 人到企业进行三个月以上的实践学习，选派 50 名班主任到广西师范大学进行班主任德育培训，学校每年例行的岗前培训、青年教师教育教学能力培训项目进展顺利，90% 以上的教师完成了继续教育任务，其中专任教师培训率达到 98%。

② 广西理工学校：2017 年，学校教师共参加进修培训 5 653 次，其中广西名师培养工程 2 人，香港 2 人，国家级培训 4 次，自治区级培训 90 次，到企业顶岗锻炼 308 人，校级培训 5 240 次。

③ 桂林市卫生学校：2017 年，学校共选派 344 名骨干教师参加各级培训。其中选派护理专业教师 2 名参加国家级培训，选派护理专业教师 2 名参加自治区级培训，选派 340 名专业教师参加市级培训，其中专业课教师有护理专业和助产专业教师 123 名，药剂专业教师 72 名，医学检验专业教师 40 名，农村医学专业教师 34 名，文化课教师 74 名。

④ 桂林市旅游职业中等专业学校：学校组织教师积极参加国家级培训 15 次，自治区级培训 8 次，市级培训 224 次。

⑤ 横县职业教育中心：2017 年，共有 4 名教师参加国家级培训，10 名教师参加自治区级培训，100 多名教师参加市级培训、县级培训、校级培训，学校还多次聘请专家到校开展全校性校本培训。

⑥ 北海卫生学校：62 人到全国重点师资培训基地（上海同济大学）参加骨干教师教学能力提升培训和微课程设计与制作培训。18 名教师到广西医科大学第一附属医院参加临床实践活动，学习先进的医学教育理念，收到良好的效果。组织 33 名教师参加国家级培训、自治区级培训等计划。

⑦ 广西纺织工业学校：截止到 2017 年 12 月，学校教师参加校内外各级各类进修、培训及交流 977 次，较 2016 年略有增加，其中国家级培训 2 次，国家级培训 11 次，自治区级培训 17 次，校本培训 947 次，赴企实践 104 次，在职进修 3 次，专业专任教师赴企实践率达 100%，涉及教育部关于中等职业学校教学诊断与改进的学习、教师信息技术能力提升、教学技能竞赛赛事解读等内容。

⑧ 广西华侨学校：2017 年教师参加各级各类培训达到 104 次。多次组织教师到北京师范大学、常熟理工学院、广西师范大学、广西科技大学、广西师范学院等自治区内外大学进修培训，其中有 2 名教师参加国家级培训，2 名教师参加第二期广西中等职业名师培养工程集中培训，9 名教师参加 2017 年“自治区级培训计划”中等职业学校骨干教师系列

培训项目培训班, 32 名教师参加广西 2017 年职业院校教师素质提高计划培训项目, 1 名学校领导赴广西师范大学参加中等职业院校校长培训, 1 名中层管理人员赴常熟理工学院参加中等职业中层干部培训班, 4 名教师参加专业带头人领军能力研修班。学校重视教师教科研能力的培养, 本年度共聘请职业教育专家、行业专家开展校本培训 5 次, 培训教师达 300 多人。

2. 结论: 参与自治区级、国家级的培训比例极少, 不利于教育教学水平提高

通过上面数据分析, 各学校均重视教师培训。其中校本培训教师参与人数多, 基本是 100% 的参与度; 国家级培训参与人数少, 抽样的学校每年仅有 2~5 名参加国家级培训。

建议加大广西中等职业院校教师参与市级培训、自治区级培训、国家级培训力度, 使中等职业院校教师的教育理念、业务素质、知识结构、实践能力与教学水平等方面适应中等职业教育教学要求。

四、广西中等职业教育专业师资队伍建设存在问题及建议

(一) 广西中等职业技术学校专业师资队伍建设的存在的问题

1. 教师队伍数量不足

目前, 广西中等职业学校教师共有 26 283 人, 教师额定编制数为 21 293 人, 有专任教师 20 048 人, 占总人数的 76.28%, 有专业教师 14 260 人, 占总人数的 54.6%, 生师比平均值为 23.27 : 1, 未达到中等职业学校基本办学条件指标合格标准 20 : 1。

教师队伍数量的不足也导致了教师课时多, 教学压力大, 长期处于超负荷的工作状态。为了保证正常的教学活动顺利开展, 教师们不得不将大量的时间投入到学校的日常教学活动和学生管理工作中, 很少有时间用于开展科研、自我学习和提升, 故专业知识得不到及时更新、专业技能操作实践少、教学方法传统保守、没有时间到企业锻炼等, 这些严重制约着学校教育教学质量的提升, 更影响到学校的发展。

2. 教师研究生学历人数较少

由抽查数据可知, 广西大部分的中等职业教师已是本科学历, 但是有硕士学位的还比较少。抽样的 13 所学校, 研究生学历占专任教师比重差距大, 占比最高的是广西华侨学校占到 57%; 占比重最低的是广西机电技师学院和横县职业教育中心, 仅占 3.2%。最高和最低的差距达到 17 倍。

中等职业院校普遍有硕士学历的教师占专任教师比重较低, 这不利于师资队伍可持续发展。建议中等职业院校制定相关激励政策, 鼓励教师提升学历。这样的教师队伍才具

备高素质、高水平，才能更好地利于职业教育的发展。

3. 缺乏科学的职业资格准入标准

广西中等职业师资来源主要有：各类普通高校毕业生、职业技术高等师范学院毕业生、主管行业部门从下属企业单位选调工程技术人员到学校任教、职业学校留优秀学生任教、转改教师（中学教师），聘请专家、能工巧匠担任兼职教师等。

从根据中等职业学校人才培养目标来看，学校更需要的是具有实践经历的技能型教师。但从教师的来源看，中等职业教师个人的专业能力、基础理论知识、实践操作技能、教育教学能力等参差不齐。在教师的聘用和管理工作中，学历是唯一具体可操作的标准，至于学历专业与授课专业是否一致，作为一个合格教师应具备哪方面的知识技能，以及应达到哪一层次水平则没有明确规定。

4. “双师型”教师数量不足

2011 年《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》“双师型”教师占专业教师的比例达到 50%。

调查数据显示，广西还有一半的中等职业学校“双师型”教师占专业教师的比例未达标。深究其原因，一是社会对中等职业教育的认识不足，学校对于高技能型人才没有吸引力；二是中等职业学校近年来不断扩招，学生数量增加，专职教育教师课时偏多，没有时间对素质和能力进行提升和积极参与资格认定。

5. 兼职教师比例尚待提高

《教育部关于“十二五”期间加强中等职业学校教师队伍建设的意见》提出，兼职教师比例应占专任教师的三分之一比例。但实际学校很难达到这个标准。究其原因，关键在于兼职教师难以平衡从事教学任务与生产经营的关系。中等职业学校即使聘请到部分经验丰富的一线技术骨干来校任教，但这部分兼职教师仍以服务企业为主，难以保障上课时间。学校相关课程安排只能以兼职教师的时间安排实施“调、停、转”，直接影响了中等职业学校聘任兼职教师的积极性。故在实践操作过程中，只热衷于聘任一些企业退休人员。同时，部分中等职业学校未将兼职教师纳入教师队伍建设规划，很少关注兼职教师效能发挥状况，导致部分兼职教师自觉处于体制之外，直接影响了他们的职业认同感。

6. 在职中等职业师资有流失现象

近年来，教师队伍不稳，中等职业学校具有高学历的青年教师和具有高级职称的骨干教师的流失现象，影响了中等职业教育师资队伍的发展。据不完全统计，目前在中等职业学校教师在职攻读硕士学位的人员当中，约有 75% 左右有跳槽的打算，他们或者到高等职业院校，或者到企业等。究其原因，中等职业教师地位低，待遇低，不安心本职工作，缺乏爱

岗敬业的精神等问题，都是促使青年骨干教师离岗的主要因素。

7. 师资培训尚待规范

中等职业学校教师职后培训，从教学角度来看，应重在“训”，强调教师专业实践技能的提高。但当前的实际情况看，国家级培训、自治区级培训、市级培训、校级培训等各种培训侧重于“培”，这与中等职业教师实际需求相背。

我国中等职业师资培训的承担主体多为高等院校，安排的理论学习时间较长，即使有安排到行业企业实习的时间，也只是观摩为主，这就直接影响了中等职业教师参与培训的积极性。

中等职业教师培训班还存在这样一种现象，因为没有严格的培训考核机制，培训班纪律松散，学习效果不佳。出现这种状况，主要是我国中等职业教师培训尚无一套规范的培训制度体系、课程设置体系及考核制度、质量检查体系等。同时，由于参加培训的教师专业分布广、背景复杂、知识水平相差悬殊，也让培训难以发挥出应有的效果。

8. 教学科研能力不强

调查数据显示，广西中等职业教师教科研积极性不高，教学科研能力不强。教学科研能力在中等职业学校，往往被很多青年教师所弱化。一些刚毕业走上讲台的青年教师，认为科研是老教师的事，与自己还很遥远，等职称申报需要科研成绩了，青年教师们才想起要写论文做课题。但是没有科研基础的他们不知道科研该从何入手，或者经历过一两次科研项目申报失败，就觉得科研是一项高不可攀的事业。

分析得出：原因主要有以下三点：第一，科研意识不到位；第二，科研能力欠缺；第三，科研团队不规范。

五、广西中等职业专业师资队伍建设的策略

1. 思想政治素质是教师完成教育使命的根本保证

思想政治素质是一种特殊的素养，是人们为实现根本利益，而进行精神活动和实践活动的特定品质。

思想政治素质在职业教育师资素质体系中居于主导地位。它除了决定职业教育教师的政治信仰、道德规范之外，还决定着他们为谁服务的立场，从而影响着他们的工作态度和热情。这就要求教师要有坚定正确的政治方向，热爱社会主义祖国，忠诚于国家和人民的教育事业，愿意为职业教育事业发展而奉献，教书育人，为人师表等，不是空泛地喊口号，而是实实在在地需要。

2. 完善准入制度，拓展教师招录渠道

相对普通教育教师而言，职业教育教师不仅要具有学科知识与教育学知识，还要具备一定的实践技能操作能力。中等职业教师资格证书不仅能反映出其学历资格，也能反映其专业技能水平。所以，中等职业教师职业资格准入考试，不仅从定性方面进行要求，也应从定量角度提出标准。

如德国规定，职业学校教师必须具有 5 年以上的专业工作经历，且非学校、非科研工作经历不得少于 3 年。借鉴国外的成熟经验，我国应基于现代职业教育发展的需要，进一步完善中等职业教师准入制度，在要求教师具备教育学、心理学等知识的基础上，增加专业技能、实际工作经验等要求，要求同时具备职业资格证书和教师资格证书等。同时，打破现有人事管理制度形成的事业单位与企业人员流通的制度性障碍，引导部分企业优秀人才到中等职业学校任教。

3. 增加兼职教师，完善人事分配制度

兼职教师是指受职业学校聘请，兼职担任特定专业课或实习指导课教学任务的专业技术人员，是中等职业教师的重要补充。面向社会、企业聘请兼职教师是缓解教师数量不足、优化队伍结构、密切与企业联系的有效途径。中等职业学校必须将兼职教师作为师资队伍建设的有机组成部分，积极争取人事编制部门的支持，扩大中等职业兼职教师编制，增加兼职教师数量，合理调整教师队伍结构。以“劳动人事合同”保障兼职教师的权益，保证兼职教师队伍的相对稳定，同时规定兼职教师的责任和义务，促进兼职教师的流动，确保兼职教师能进能出，能聘能辞，进一步吸引校外优秀人士投身中等职业教育，激励他们充分利用实践经验丰富的优点，在学校人才培养、校企合作、工学结合等方面发挥独特的建设性作用。

4. 统一“双师型”教师标准，确保师资队伍质量

“双师型”教师不仅应具备教师的基本能力和素质，还应掌握较强的专业实践教学能力、行业职业工作技能、职业发展动态等，前者是落脚点，后者是核心。所以，“双师型”教师更应理解为具有“理论教学+专业技能教学”两方面能力的教师，而不一定是“教师+工程师”，即形式上的“双师型”教师，特别强调教师的教学要体现职教教学的特点，突出实践性教学环节，以培养学生能力为重点，熟练掌握职业技能和综合职业能力。同时，依据“双师型”教师的专业技术职务，可将其分为初级、中级、高级三个级别，每一级别又可按照职业素养、专业理论知识、职业技能能力、课程建设能力、科研能力等项目分别设置相应的要求。

5. 建立健全职业教育师资培训基地管理规章制度

职业教育教师的培养质量如何，首先取决于师资培养培训机构的建设水平，师资培养

培训机构的建设包括硬件（基础设施的建设）和软件（培养者的质量和水平提高建设），国家在制定专门政策扶持职业教育师资培养培训基地发展的同时，还应建立专项资金用于职业教育师资培养培训基地的建设。在职业教育师资的培养者方面，要制订相应的政策和管理措施来提高他们的职业教育教学和研究水平。此外，在国内职业教育师资培养培训基地之间、国内与国外职业教育师资培养机构之间要建立稳定、长期、有效的交流与合作机制，增强国内外的消息交流和资源共导师资培养基地与职业技术学校、企业之间要加强沟通与协作，以进一步提高职业教育师资培养的针对性和实效性。

6. 建立教师队伍考核评价制度

考核评价是对职业院校教师进行聘用、晋职、奖励与惩罚的重要依据。考核评价伴随着职业院校教师职业成长的全过程，所以，职业院校应建立明确透明公开的考核评价制度，对教师进行科学合理的考核与评价，让这种制度能激起职业院校“双师型”教师的上进心，调起教师奋进的动力，让教师在自己的岗位上兢兢业业，努力实现自己的价值。

第二节 广西高等职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

一、广西高等教育基本情况

1. 广西高等职业院校分布基本情况（数据来自广西教育厅网站）

广西独立设置的高等职业院校共 34 所，占全区 71 所高校总数的 47.89%，其中有公办高等职业院校 25 所，民办高等职业院校 9 所，国家示范性高等职业院校有 2 所，国家示范骨干高等职业院校有 3 所，自治区示范性高等职业院校有 14 所（含国家示范性高等职业院校及国家示范骨干高等职业院校）。

从区域布局来看，广西 34 所高等职业院校分布在 9 个地市级城市，其中首府南宁 20 所，柳州 4 所，百色 3 所，桂林 2 所，崇左、梧州、钦州、河池和北海各 1 所。防城港、贵港、玉林、贺州和来宾 5 个地级市未设立高等职业院校。

从学校性质来看，全自治区共有综合类高等职业院校 9 所、理工类高等职业院校 12 所、财经类高职院校 5 所、师范类高等职业院校 2 所、农业类高等职业院校 2 所、体育类高等职业院校 1 所、林业类高等职业院校 1 所、医药类高等职业院校 1 所、艺术类高等职业院校 1 所。

2. 广西高等职业院校师资基本情况

(1) 生师比。

2015 年,广西高等职业院校教师总数为 14 856 人,平均生师比为 14.24 : 1;专任教师总数为 9 540 人,专任教师占教师总数的比例为 58.74%;具有高级职称的教师有 4 103 人,占教师总数的比例为 21.23%;具有中级职称的教师有 6 711 人,占教师总数的比例为 35.29%;具有高级职称的教师占专任教师比例为 24.36%;平均“双师型”教师占专任教师的比例为 42.27%;硕士研究生及博士研究生教师总数为 3 982 人,占专任教师总数的 33.58%;自治区级以上的教学名师有 46 人。

2016 年,广西高等职业院校教师共有 14 303 人,教师额定编制数为 10 290 人,专任教师有 9 941 人,占总人数的 69.50%,专业教师有 8 052 人,占总人数的 65.30%,生师比均值为 18.43 : 1,未达到普通高等职业院校基本办学条件指标合格标准。

(2) “双师型”教师比例。

近年来,广西深入实施职业院校“双师型”教师队伍建设工程。通过建立健全政府主导、院校多方参与、行业企业积极配合的“双师型”教师队伍建设机制,拓展职业院校教师培养途径。广西建有国家级职业教育师资培养培训基地 2 个,自治区级职业教育师资培养培训基地 2 个,高等职业院校“双师型”教师有 5 456 人,占专任教师的比例为 54.88%。

二、广西高等职业学院专业师资队伍建设案例

(一) 广西交通职业技术学院

1. 办学条件

广西交通职业技术学院位于南宁市兴宁区三塘镇四塘社区四塘街 4 号,有园湖校区(南宁市青秀区园湖北路 12 号)和西乡塘教学点(南宁市西乡塘区大学东路 109 号)。设有路桥工程系、汽车工程系、管理工程系、信息工程系、建筑工程系、航海工程系 6 个系别,以及基础教学部、思想政治理论课教学部 2 个教学部门。设立道路桥梁工程技术、汽车检测与维修技术、物流管理、计算机应用技术、建筑工程技术、船舶工程技术等 45 个专业(含专业方向),具体情况见下表。

2017 年办学指标一览表

指 标		单 位	数 值
教学用地	校园占地面积	平方米	79.78 万
	校舍总面积	平方米	28.13 万
	教学及行政用房	平方米	19.48 万
	学生宿舍面积	平方米	7.92 万

(续表)

指 标		单 位	数 值
专业和课程	专业数	个	45
	自治区级教学改革与建设试点专业	个	2
	广西高校优质专业	个	7
	广西高校特色专业及课程一体化建设项目	项	7
	国家级精品课程	门	1
	自治区级精品课程	门	13
	全国职业院校交通运输类示范专业点	个	2
教学资产	教学科研仪器设备总值	元	9 885.38 万
	教学用计算机	台	2 465
	多媒体教室	间	125
	馆藏图书	册	48.19 万
实训基地	校内实训基地	个	25
	校外实训基地	个	262
	中央财政支持建设的国家级示范性实训基地	个	4
	交通运输部示范性实训基地	个	2
	自治区级示范性实训基地	个	8

2. 实训基地建设

学院为了进一步加强和完善实训条件,建设高水平的自治区级示范性实训基地,在2015—2016年,通过财政拨款、专项资金、自筹等方式累计投入5 580万元。随着一大批高水平实训基地陆续建成和投入教学,学院的实训教学能力将达到一个新的高度。截止到2016年10月,已建设校内实训基地20个,实训基地总建筑面积达8.16万平方米,有校外实训基地300个,能够满足3 956名学生的顶岗实习需求,生均校外实习时间为53.1天。同时,为进一步加强对学生顶岗实习的管理,引进了《实践性教学综合管理顶岗实习管理系统》,具体情况见下表。

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

2016 年实训基地建设情况

建设项目	建设情况
路桥专业（群）教学工场	建设完工并投入教学
汽车检测与维修综合实训中心	升级完工并投入教学
工程机械综合实训基地 计算机专业（群）综合实训基地 物流管理专业（群）综合实训基地 城市轨道交通运营综合实训基地	2018 年 5 月完工并投入教学
汽车运用生产性实训基地 工程机械生产性实训基地	年底建成

3. 师资队伍建设情况

学院师资建设情况一览表

项 目	数 值
教师总数	556 人
高级职称教师占教师总数比例	29.68%
中级职称教师占教师总数比例	38.85%
硕士以上学历教师占教师总数比例	39.39%
“双师型”教师占教师总数比例	80.22%
国家级教学团队	1 个
自治区级教学团队	4 个
广西创新人才培养教学团队	2 个
国家级教学名师	1 人
交通运输部吴福—振华优秀教师	3 人
全国交通职业教育专业带头人	3 人
广西优秀专家	1 人
广西高校教学名师	3 人
八桂名师	1 人
广西职业教育先进个人	2 人
知识型职工标兵	3 人
“广西高校优秀人才资助计划”教师	7 人

4. 科研情况

2017 年, 获准市厅级以上立项的纵向科研项目 12 项, 组织院级科研项目申报和立项 13 项, 获准结题的纵向科研项目 19 项。其中: 广西教育厅科研项目 9 项, 广西教育科学“十二五”规划立项课题 2 项, 广西高等教育教改工程立项项目 6 项, 交通运输职业教育科研项目 1 项, 广西高校“党的十八大精神研究”专项课题 1 项。同时, 获准立项市厅级以上教研教改项目 7 项, 组织院级教学改革项目的申报和立项 28 项。

2017 年, 学院积极组织“广西职业教育自治区级教学成果奖”申报, 获得很好的成绩。获 1 项特等奖, 2 项一等奖, 1 项三等奖, 作为参与单位共获 2 项二等奖, 1 项三等奖。其中《基于“多元服务共享”交通教学工场提升专业服务产业能力的研究与实践》获自治区级特等奖。

5. 资源表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12356	广西交通职业技术学院	1	生师比	—	18.26 : 1	18.55 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	88.86	85.68
		3	生均教学科研仪器设备值	元	6 374.22	8 170.41
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	16.39	16.10
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.43	0.44
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	1 000	1 000
		7	教学计划内课程总数	门	4 764	6 560
			其中: 线上开设课程数	门	0	0
		学校类别 (单选): 综合、师范、民族院校 () 工科、农、林院校 () 医学院校 () 语文、财经、政法院校 () 体育院校 () 艺术院校 ()				

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12356	广西交通职业技术学院	1	全日制在校生人数	人	12 161	12 099
			毕业生人数	人	3 949	4 063
			其中：就业人数	人	3 604	3 754
			毕业生就业去向：			
			A 类：留在当地就业人数	人	2 853	3 196
			B 类：到中小微企业等基层服务人数	人	2 658	2 617
			C类：到 500强企业就业人数	人	627	344
		2	横向技术服务到款额	万元	2.74	4.94
		3	纵向科研经费到款额	万元	51.19	60.96
		4	技术交易到款额	万元	6.4	0
		5	非学历培训到款额	万元	197.75	910.61
		6	公益性培训服务	日	0	1 018
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（ ） 地市级（ ） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12356	广西交通职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	7 114.41	8 087.52
			其中：年生均财政专项经费	元	4 868.33	4 245.05
		2	教师额定编制数	人	347	347
			在岗教师总数	人	634	634
			其中：专任教师总数	人	440	440
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	926.25	1 117
		4	生均企业实习经费补贴	元	0	0
			其中：生均财政专项补贴	元	0	0
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	30	30
			其中：生均财政专项补贴	元	0	0
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	18 737	14 343.5
			年支付企业兼职教师课酬	元	390 235.4	312 662
			其中：财政专项补贴	元	0	0

（二）广西工业职业技术学院

1. 办学条件

广西工业职业技术学院是 2003 年 8 月由广西南宁化工学校和广西轻工业学校合并升格成立的高等职业院校，隶属于广西壮族自治区工业和信息化委员会。2013 年 10 月，经广西壮族自治区人民政府批准，贵港职业学院并入广西工业职业技术学院。学院现占地面积为 41.6 万平方米，建筑面积为 40.2 万平方米，设有两个校区，一校区在南宁市秀灵路 37 号，二校区在贵港市城北新区桂林路。现有教师 1 000 多人，学院目前在校生人数为 13 156 人。具体情况见下表。

学院基本办学条件

基本指标	学校数据	
	2016 年	2017 年
生师比	15.39 : 1	15.25 : 1
具有研究生学位占专任教师比例（%）	21.41	24.96
生均教学行政用房（平方米）	11.7	10.4
生均教学仪器设备值（元）	7 494.4	7 435.45
生均图书（册）	46.26	41.81
具有高级职务教师占专任教师的比例（%）	24.35	26.87
生均占地面积（平方米）	31.62	28.12
生均宿舍面积（平方米）	8.62	7.67
生均实践场所（平方米）	5.23	5.54
百名学生配教学用计算机数（台）	36.75	35.67
新增科研仪器设备所占比例（%）	10.48	11.41
生均年进书量（册）	0.82	0.62

2. 师资队伍情况

学院师资力量雄厚。学院现有在职教师 916 人，其中，专任教师 714 人。专任教师中：具有正高职称的教师有 40 人，具有副高职称的教师有 165 人，具有博士学位的教师有 7 人，具有硕士学位的教师有 189 人，“双师型”教师占专任教师的 71.4%。

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

专任教师职称结构改善情况统计表

年 度	专任教师总人数 (人)	高 级		中 级		初级及以下	
		人数 (人)	比例	人数 (人)	比例	人数 (人)	比例
2016	738	188	25.48%	361	48.91%	189	25.61%
2017	741	205	27.67%	337	45.48%	209	28.21%

专任教师学历或学位结构改善情况统计表

年 度	专任教师总人数 (人)	博 士		硕 士		本科及以下	
		人数 (人)	比例	人数 (人)	比例	人数 (人)	比例
2016	738	6	0.81%	164	22.22%	568	76.97
2017	741	7	0.94%	189	25.51%	545	73.55

3. 培养培训

(1) 重视新入职职业教师的培养。

学院对新入职教师，建立了“上岗先培训，成长导师制”培养体系。对新入职教师进行上岗前专项培训，强化教育教学理念、明确教学规范、训练教学技能。根据“导师制”的培养要求，请经验丰富的教师作为新入职教师的导师，并为新入职教师“量身定做”详尽的三年培养方案，同时，相关部门根据新入职教师的“方案”，监督检查执行情况，建立青年教师职业规划档案。

(2) 加强骨干教师、“双师型”教师的培养。

举办教育教学改革创新高级研修班、专业建设高级研修班、骨干教师研修班；邀请国内外知名专家开设多场次系列讲座；组织 200 多名教师参加自治区内外各级各类进修、交流和培训，有效促进了教师队伍水平的整体提升。组织 114 名专业教师假期到企业顶岗锻炼实践活动，组织教师参加“振兴杯”全国青年职业技能大赛、第十五届全国多媒体课件大赛、广西职业院校信息化教学大赛等国家级、自治区级各类技能大赛，成功举办了学院第五届“新秀杯”青年教师教学技能比赛和第七届“新秀杯”专业负责人说专业比赛，促进教师的能力和水平的进一步提高。

4. 教研科研

加强科研项目和科研成果的管理，规范科研经费的使用，为科技工作注入活力。

2015—2016 年学院教师获自治区级教育教学改项目 16 项, 院级教改项目 14 项, 科研总经费 60.4 万元, 其中学院批准费用 7.4 万元, 上级资助费用 53 万元, 纵向科研经费 17 万元, 横向科研经费 20.2 万元。

5. 各项数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12364	广西工业职业技术学院	1	生师比	—	15.39 : 1	15.25 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	72.35	72.4
		3	生均教学科研仪器设备值	元	7 494.4	7 435.45
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	11.7	10.4
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.87	0.88
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	10 000	10 000
		7	教学计划内课程总数	门	723	803
			其中: 线上开设课程数	门	5	11
		学校类别 (单选): 综合、师范、民族院校 () 工科、农、林院校 () 医学院校 () 语文、财经、政法院校 () 体育院校 () 艺术院校 ()				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12364	广西工业职业技术学院	1	全日制在校生人数	人	15 092	16 280
			毕业生人数	人	3 230	4 627
			其中: 就业人数	人	2 992	4 327
			毕业生就业去向:			
			A 类: 留在当地就业人数	人	2 175	3 161
			B 类: 到中小微企业等基层服务人数	人	2 293	3 015
			C 类: 到 500 强企业就业人数	人	276	345

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12364	广西工业职业技术学院	2	横向技术服务到款额	万元	170.87	193.16
		3	纵向科研经费到款额	万元	53	27
		4	技术交易到款额	万元	0	8.5
		5	非学历培训到款额	万元	113.22	238.0
		6	公益性培训服务	人	1 752	10 262
		主要办学经费来源(单选): 自治区级() 地市级() 行业或企业() 其他()				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12364	广西工业职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	14 368.52	14 611.75
			其中: 年生均财政专项经费	元	3 419.62	4 170.54
		2	教师额定编制数	人	678	678
			在岗教师总数	人	872	916
			其中: 专任教师总数	人	738	741
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	1 600	1 810
		4	生均企业实习经费补贴	元	8	8
			其中: 生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	27	27
			其中: 生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	23 176	17 585
			年支付企业兼职教师课酬	元	2 219 900	1 906 000
			其中: 财政专项补贴	元	—	—

（三）北海职业学院

1. 办学基本条件

北海职业学院是北海市人民政府创办的唯一一所公办全日制普通高等职业院校。全院占地面积为 19.85 万平方米，建筑面积近 12 万平方米，固定资产总值为 21 222.08 万元。学院实行院系管理体制。设机电工程系、旅游商贸系、电子信息工程系、经济管理系、文化与传媒系、基础学科部及社科部 7 个系部和 1 个附属中等职业学校。开设 42 个高等职业专业，建有 138 个校内实验实训室和 109 个签约校外实训基地。

2. 师资队伍情况

现有全日制高等职业专科在校生 6 309 人，教师 493 人，其中专任教师 253 人，师生比为 16.32 : 1。教师队伍中，具有副高级以上职称的教师有 58 人，具有硕士研究生以上学历的教师有 145 人，“双师型”教师 139 人，“双师型”教师比例为 45.06%，同时聘请行业企业兼职教师 9 人。

3. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
13523	北海职业学院	1	生师比	—	14.30 : 1	16.32 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	46.24	45.06
		3	生均教学科研仪器设备值	元	8 400.00	8 547.33
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	9.91	9.90
		5	生均校内实践教学工位数	个	1.00	1.00
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	200	250
		7	教学计划内课程总数	门	639	687
			其中：线上开设课程数	门	0	0
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（ <input checked="" type="checkbox"/> ） 工科、农、林院校（ <input type="checkbox"/> ） 医学院校（ <input type="checkbox"/> ） 语文、财经、政法院校（ <input type="checkbox"/> ） 体育院校（ <input type="checkbox"/> ） 艺术院校（ <input type="checkbox"/> ）				

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
13523	北海职业学院	1	全日制在校生人数	人	4 567	6 309
			毕业生人数（合计）	人	960	1 674
			其中：就业人数（合计）	人	886	1 457
			毕业生就业去向（以下三类都填，总和不受 100%约束）：			
			A 类：留在当地就业比例	人	258 : 886	377 : 1457
			B 类：到中小微企业等基层服务比例	人	684 : 886	1328 : 1457
			C类：到500强企业就业人数	人	31	33
		2	横向技术服务到款额	万元	—	—
		3	纵向科研经费到款额	万元	13.50	29.00
		4	技术交易到款额	万元	—	—
		5	非学历培训到款额	万元	29.34	51.98
		6	公益性培训服务	人日	5 347	8 301
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（ ） 地市级（√） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
13523	北海职业学院	1	年生均财政拨款水平	元	9 975.61	9 066.81
			其中：年生均财政专项经费	元	2 551.14	3 230.52
		2	教师额定编制数	人	369	368
			在岗教师总数	人	442	493
			其中：专任教师总数	人	186	253
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	—	—
		4	生均实习企业财政经费补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
13523	北海职业学院	5	生均企业实习责任保险补贴	元	30.72	30.45
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	12 713	12 336
			年支付企业兼职教师课酬	元	618 859	610 334
			其中：财政专项补贴	元	—	—

(四) 南宁职业技术学院

1. 办学条件

南宁职业技术学院是由南宁市人民政府创办、广西壮族自治区教育厅主管，自治区和市共建的一所全日制综合性高等职业院校。目前，该学校占地面积为 124 万平方米，总建筑面积为 49 万多平方米，教学科研及辅助用房面积为 26 万平方米，其中普通教室 8.2 万平方米，一体化教室 2 万平方米，图书馆 3 万平方米，实践场所 10 万平方米，体育馆 4 445 平方米，学生宿舍 12 万平方米，食堂 16 133 平方米。学校现有固定资产总值 10 余亿元，其中教学、科研仪器设备资产总值为 1.8 亿元，2017 年新增 1 622 万元。

2016 年学院总收入 30 828 万元，完成预算 106.61%，其中财政补助收入 16 075 万元，事业费收入 14 409 万元。2016 年办学条件建设费主要用于新校区建设 5 528 万元，教学改革及科研 900 万元，图书购置费 250 万元，外聘教师课酬 1 100 万元。

2. 校内外实训基地

学校现有校内外实训基地 372 个，职业技能鉴定站 17 所，可鉴定工种 83 种，鉴定社会人员 782 人，鉴定在校生 8 796 人，基本上涵盖了学校开设的所有专业，满足了教学的实际需求。

(1) 校内实训基地。

学校现有校内实训基地 137 个，建筑面积为 30 115 平方米，设备总值为 14 651 万元，其中 2017 年新增设备值为 1 195.770 万元，自主研制设备值为 2 000 万元，社会捐赠设备值为 323 500 万元，设备总数为 9 027 台，其中大型设备 217 台，学校校内使用 6 271 989 小时，社会使用 71 422 小时，原材料费用 106.780 万元，设备维护费用 96.55 万元，具有专职管理人员 84 人，兼职管理人员 134 人。

(2) 校外实训基地。

学校现有校外实训基地 235 个，接收学生数量为 14 639 人，其中接收学生半年定岗实

习学生数量为 4 842 人，学校指派指导教师或学生管理人员 963 人，接受应届毕业生就业数量为 2 060 人。从校内外实训教学条件分析数据可以看出，学校重视教学实训条件的投入和改善。

3. 师资队伍

学校现有的实训条件能够满足学校办学需求。2014 年，学校在加强校内专任教师队伍建设的同时，注重加强兼职、兼课教师队伍建设，依靠行业、企业聘请了大量生产一线的能工巧匠和专业人才充实课程教学队伍和实践教学队伍，逐步形成实践技能课程主要由兼职教师指导训练的机制。

学校现有教师 916 人，其中校内专任教师 490 人，占教师总数的 53.49%；校内兼课人员 54 人，占教师总数的 5.90%；校外兼职、兼课教师 372 人，占教师总数的 40.61%。“双师型”教师共有 143 人，具体情况见下表。

学院办学基本条件

指 标	本院数据	合格指标
生师比	14.51 : 1	18 : 1
具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	51.18	15
生均教学行政用房 (平方米)	17.84	14
生均教学科研仪器设备值 (元)	14 602.75	4 000
生均图书 (册)	64.21	80
具有高级职务教师占专任教师的比例 (%)	28.24	20
生均占地面积 (平方米)	80.67	54
生均宿舍面积 (平方米)	8.44	6.5
生均实践场所 (平方米)	6.22	5.3
百名学生配教学用计算机数 (台)	40.25	8
新增科研仪器设备所占比例 (%)	18.55	10
生均年进书量 (册)	2.47	3

4. 培养培训

2017 年师资培训情况表

培训项目	参与教师数（人）	经费投入（万元）	占专任教师百分比
国家级培训	42	38	8.2%
自治区级培训	74	35	14.5%
地市级培训	3	1	0.6%
其他	362	47	70.1%

5. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11355	南宁职业技术学院	1	生师比	—	14.98 : 1	14.51 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	70.52	70
		3	生均教学科研仪器设备值	元	12 229.76	14 602.75
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	31.8	32.5
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.6	0.7
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	1 000	1 000
		7	教学计划内课程总数	门	1 608	1 928
			其中：线上开设课程数	门	130	142
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（ <input checked="" type="checkbox"/> ） 工科、农、林院校（ <input type="checkbox"/> ） 医学院校（ <input type="checkbox"/> ） 语文、财经、政法院校（ <input type="checkbox"/> ） 体育院校（ <input type="checkbox"/> ） 艺术院校（ <input type="checkbox"/> ）				

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11355	南宁职业技术学院	1	全日制在校生人数	人	16 513	16 196
			毕业生人数	人	49 96	4 871
			其中：就业人数	人	4 735	4 645
			毕业生就业去向：			
			A类：留在当地就业人数	人	2 543	2 641
			B类：到中小微企业等基层服务人数	人	3 873	4 008
			C类：到 500强企业就业人数	人	402	383
		2	横向技术服务到款额	万元	1 050.2	161.8
		3	纵向科研经费到款额	万元	283.9	251.5
		4	技术交易到款额	万元	——	——
		5	非学历培训到款额	万元	16	20
		6	公益性培训服务	人	800	1 200
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（ ） 地市级（ <input checked="" type="checkbox"/> ） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11355	南宁职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	9 115.18	9 925.57
			其中：年生均财政专项经费	元	3 732.26	3 926.43
		2	教师额定编制数	人	816	816
			在岗教师总数	人	701	710
			其中：专任教师总数	人	502	510
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	3 200	3 300
		4	生均企业实习经费补贴	元	——	——
			其中：生均财政专项补贴	元	——	——

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11355	南宁职业技术学院	5	生均企业实习责任保险补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	100 000	98 000
			年支付企业兼职教师课酬	万元	660	650
			其中：财政专项补贴	元	—	—

(五) 广西工程职业学院

1. 基本办学条件

广西工程职业学院是 2007 年经广西壮族自治区人民政府批准设立、教育部核准备案，面向全国招生的一所全日制普通高等职业学校。学校坐落在广西平果县大学城，设有南宁、平果两个校区，规划用地 66.67 万平方米，现实际用地 37.78 万平方米，建筑面积为 16 万平方米。目前学院高等职业在校生为 5 500 余人，建设有教学楼、科技实验楼、实验实训楼、实验实训基地、计算机实训中心、大学生创业中心、办公楼、图书馆、学生公寓楼、教师公寓楼、综合餐厅及其他教育教学服务设施等。目前二期在建有体育馆、多媒体传媒大楼等。

图书馆有藏书 48.15 万册，电子图书 19.93 万册，电子期刊 7.25 万册，网络多媒体教室 44 间，教学用计算机 1 682 台，有 400 米 8 跑道标准田径运动场一个。2014 级、2015 级、2016 级高等职业在校生为 5 506 人（以上数据截至 2017 年 8 月 31 日）。

2. 师资队伍建设

截止到 2017 年 8 月 31 日，拥有校内专任教师 316 人，校内兼课教师 112 人，校外兼职教师 56 人，校外兼课教师 20 人，生师比为 16.5 : 1。校内专任教师中，具有高级职称以上的教师有 137 人，占校内专任教师比例为 43.35%；具有硕士学位以上的教师有 104 人，占校内专任教师比例为 32.91%；具有博士学位的教师有 3 人。

3. 培养培训

2016 年 9 月—2017 年 8 月，学院共选派 55 人参加自治区级以上各类培训。具体如下：

- (1) 选派 1 人参加“形势政策”骨干教师培训。
- (2) 选派 3 人参加中外合作办学工作调研培训。
- (3) 选派 1 人参加广西教育精准扶贫学生资助管理信息系统应用培训。

- (4) 选派 2 人参加全国教师管理信息系统培训。
- (5) 选派 1 人参加全区普通高校学籍管理培训。
- (6) 选派 1 人参加 2017 届毕业生资格审核及就业工作培训会。

4. 科研课题

学院参与的 2012 年度新世纪广西高等教育教改工程项目“物联网+双创型计算机工程技术人才培养与实践研究”获得 2017 年广西职业教育自治区级教学成果奖一等奖，与此同时，教师在自治区内外公开刊物上发表学术论文 12 篇。2017 年，教师获取专利 6 项，分别为“一种高铁防护栅栏模板浇筑运输工具”“一种建筑工程的快速排水系统”“一种建筑工程用地平面度检测机构”“一种节能型工业模具温度控制机”“一种交通运输多用途减速带”“一种市场营销用品展台”。

(六) 广西工商职业技术学院

1. 基本办学条件

学院始建于 1953 年，半个多世纪薪火相传，弦歌不断，历经 63 年的传承发展，几经改革变迁。其前身为广西粮食干部训练班、广西粮食干部学院、广西粮食学院、广西贸易经济学院（1994 年确定为国家级重点中等专业学校），以及 1978 年成立的广西黎塘粮食技工学院、广西粮食技工学院、广西经济贸易技工学院（1998 年确定为省部级重点技术学校）。2004 年 6 月，广西经济贸易技工学院与广西贸易经济学院合并升格组建为广西工贸职业技术学院，2006 年 3 月更为现名。现已发展成为财经管理特色突出，以财经大类专业为主体，电子商务、广告设计与制作等专业及相关新兴专业协调发展的高等职业技术学院。

学院现有鹏飞、中尧、新村、武鸣四个校区。学院共有实训室 52 间，其中校本部有 40 间，东校区有 12 间。共有 3 个实训基地，其中本部有 1 个实训基地（电子商务创业基地），1 个教育基地（粮食文化教育基地），东校区有 1 个粮食职业技能培训基地，实训室总体上能够满足教学要求。学院共有实训室 64 间，其中校本部有 45 间，东校区有 19 间。共有 3 个实训基地。

学生实验、实训课程开设情况：本部实训室 2016—2017 年第二学期和 2017—2018 年第一学期，两个学期共开设了 320 门以上的课程，校本部实训室平均利用率达到 70% 以上，学生实验、实训课开设率达到 100%。

2017 年我院图书馆馆舍总面积合计为 10 030.77 平方米，其中东校区 5 760.97 平方米，西校区 1 169.8 平方米，校本部 3 100 平方米。图书馆现设采编、流通和阅览 3 个部（室），全校图书馆馆纸质图书共 48 万册，生均纸质图书 55.81 册，年生均新增 6.03 册，电子图书共 10.5 万册，开通了重庆维普知识资源系统数据库，生均电子图书 12.2 册，2017 年订有报纸 93 种、现刊杂志 608 种。本部实训室 2015—2016 年两个学期共开设了 319 门课程。

据不完全统计,校本部实训室平均利用率达到 71.7% 以上,其中第一学期利用率最高的 2521 财会模拟实训室利用率达 239.4%, 第二学期利用率最高的 2507 计算机基础实训室利用率达 157.6%, 学生实验、实训课开出率达到 100%。全日制在校生 8 606 人(不含成人教育学员)。

基本办学条件指标

基本办学条件指标	2014年	2015年	2016年	2017 年
生师比	16.02 : 1	16.21 : 1	18.43 : 1	18.34 : 1
研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	25.40	40.93	46.75	53.00
生均教学行政用房 (平方米)	8.59	9.76	9.11	9.20
生均教学科研仪器设备值 (元)	4 110.08	4 942.62	4 877.77	5 694.87
生均图书 (册)	45.80	50.31	47.08	52.26

监测办学条件指标

监测办学条件指标	2014年	2015年	2016年	2017 年
高级职务教师占专任教师的比例 (%)	29.03	29.26	27.64	23.00
生均占地面积 (平方米)	29.09	29.55	24.91	25.45
生均宿舍面积 (平方米)	8.78	8.92	7.52	7.68
百名学生配教学用计算机台数 (台)	27.00	39.19	35.01	36.27
百名学生配多媒体教室和语音实验室座位数 (个)	96	111	97	110
新增教学科研仪器设备所占比例 (%)	15.74	18.39	13.60	15.57
生均年进书量 (册)	9.00	3.76	5.89	6.03

2. 师资力量

(1) 师资队伍数量与结构。

截止到 2017 年 8 月底,学院有在职教师 322 人,其中专任教师 283 人。专任教师中,具有高级职称的教师有 65 人(教授 14 人),占比为 23%;具有中级职称的教师有 144 人,占比为 51%。博士 1 人,在读博士学位 1 人,已获硕士学位 151 人,硕士学位教师占比为 53%;在读研究生学位 2 人,已获研究生学历 47 人;在读研究生学历 1 人;专兼职辅导员 37 人。专业课专任教师共有 201 人,其中“双师型”教师 118 人,占比为 42%。有自治区级优秀教学团队 1 个,学院长期聘请行业、企业兼职教师 368 人,建立了一支师德高尚、

素质优良、业务精湛、结构合理的高水平师资队伍。

教师队伍结构

教师类型	校内专职教师	校内兼课教师	校外兼职教师	校外兼课教师
人数（人）	236	47	349	19
比 例	83%	17%	95%	5%

专任教师年龄结构

年 龄 段	35 岁及以下	36~45 岁	46~55 岁	56 岁以上
人数（人）	137	85	55	6
比 例	48.5%	30%	19.5%	2%

专任教师职称结构

职称等级	高 级	中 级	初 级	其 他
人数（人）	65	144	29	45
比 例	23%	51%	10%	16%

3. 师资培训

截止到 2017 年 8 月底，学院共派出教师参加各级各类教学业务培训学习 110 多次，其中 1 名教师作为“广西高等学校优秀中青年骨干教师培养工程”培养人选赴北京大学参加教研、科研专题培训，7 名青年骨干教师参加 2016 年广西高校青年教师教学业务能力提升计划培养对象集中培训。此外，学院分期分批组织教师到企业、院校考察交流学习共计 40 多次。

4. 科研及成果

2016—2017 年，学院立项科研项目共 123 项，结题 23 项，无论是数量，还是质量都有全新突破。参评 2017 年自治区级教学成果奖，最终获得一等奖 1 项、二等奖 1 项、三等奖 1 项。

5. 分类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2015 年	2016 年	2017 年
13828	广西工商 职业技术 学院	1	生师比	——	16.21 : 1	18.43 : 1	18.34 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	45.99	45.53	39.58
		3	专任教师人均企业实践时间	天	40.80	36.00	11.28
		4	企业兼职教师专业课课时占比	%	38.40	23.94	17.40
		5	生均教学科研仪器设备值	元	4 942.62	4 877.77	5 694.87
		6	生均校内实践教学工位数	个	0.30	0.27	0.36
		7	生均校外实习实训基地实习时间	天	76.20	59.12	60.50

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2015年	2016年	2017年
13828	广西工商 职业技术 学院	1	毕业生人数（合计）	人	2 264	2 261	2 855
			其中：就业人数（合计）	人	2 098	2 120	2 658
			毕业生就业去向（以下三类都填，总和不受 100%约				
			A 类：留在当地就业比例	%	84.32	85.38	76.62
			B 类：到中小微企业等基层服务比例	%	72	88.16	84.39
			C类：到国家骨干企业就业 比例	%	——	1.27	1.24
		2	横向技术服务到款额	万元	45.82	61.62	39.96
		3	纵向科研经费到款额	万元	24	28	214.9
		4	技术交易到款额	万元	——	——	——
		5	非学历培训到款额	万元	248.73	84.14	52.00
		6	公益性培训服务	人日	4 562	5 040	4 569
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（√） 地市级（ ） 行业或企业（ ） 其他（ ）					

落实政策

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2015年	2016年	2017年
13828	广西工商 职业技术 学院	1	年生均财政拨款水平	元	6 800	7 800	9 384
		2	其中：年生均财政专项经费	元	3 035	4 559	5 977
		3	教师额定编制数	人	296	296	296
			在岗教师总数	人	298	307	322
		4	生均实习企业财政经费补	元	—	—	—
		5	生均企业实习责任保险补	元	—	—	—
		6	企业兼职教师人均财政补	元	—	—	—
		7	专任教师总数	人	237	246	283
			专任教师参加自治区级培训量	人日	320	244	252

(七) 广西金融职业技术学院

1. 办学条件

广西金融职业技术学院前身为中国人民银行总行 1952 年创办的广西银行学校、广西银行干部学校。2000 年划转到地方政府，直属教育厅管理。2014 年 1 月经广西壮族自治区人民政府批准正式建院，是广西唯一的专门培养金融经济人才的全日制高等职业教育学院。

学院现设有金融系、会计系、投资与保险系、经济管理系、信息技术系、旅游管理系、社科部、公共基础部 8 个系部。目前开设有金融管理、国际金融、互联网金融、保险、金融保险、会计、会计（国际会计方向）、会计（会计电算化方向）、审计、电子商务、市场营销、投资与理财、移动互联应用技术（互联网金融技术方向）和旅游管理 14 个专业（专业方向），开设专业涉及财经商贸类、信息技术类和旅游服务类。

学校校园占地面积为 42.67 万平方米，建筑面积为 15.30 万平方米，其中教学及教辅用房 4.58 万平方米，教学行政用房 7.70 万平方米，生均教学行政用房 19.34 平方米。拥有教室 148 间，其中网络多媒体教室 81 间，教学、科研仪器设备资产总值为 5 127.62 万元，生均教学科研仪器设备值为 14 243.40 元，拥有计算机 2 314 台，其中教学用计算机 2 187 台，拥有图书 20.73 万册，专业期刊 128 种，电子图书 14.85 万册，电子期刊 4 150 册，生活图书 56.02 册。

2. 实践教学条件

学院高度重视实践教学条件建设,持续加大对相关实习实训设施设备的投入。特别是利用学院获得的五个广西壮族自治区职业教育示范特色专业及实训基地建设项目,涵盖金融专业、会计、电子商务和数字媒体等重点特色专业及相关专业群,极大地改善了校内实践教学条件。目前建有国内领先、特色鲜明的 3D 金融业务体验中心、银行、证券、保险业务实训中心、投资理财、互联网金融、贸易金融业务实训室、现代会计职业素质养成馆、互联网+会计职业能力培训中心、财会产教融合创新中心、会计多学科信息化测评中心、会计协同育人应用中心、财会服务咨询公司、沙盘模拟实训室、理实一体化报账业务大厅、会计证书考试测评中心、电子商务基础技能实训室、校园创客空间、商品拍摄及网店美工实训室、营销策划与商务谈判实训室、跨境电子商务实训室、互联网+N 实训室、呼叫中心与网络客服实训室、电子商务竞赛与职业技能认证中心、电商营销推广与发布研讨中心、三维创意工场、移动数字媒体开发中心、模拟演播室、手绘技能实训室、平面设计工场等 69 间校内实训室(实训中心),目前已建成的实训实习工位达 2 400 多个。学院拥有校内实习实训场地面积总计达 22 644 平方米。

3. 师资队伍情况

学院师资力量雄厚,全院教师共有 293 人,其中有专任教师 187 人,具有副高级以上职称教师 45 人,中级职称教师 87 人,“双师型”教师 70 人。此外,学院还常年从企业聘请行业专家、学者担任客座教师、实训导师等兼职教师。学校现生师比为 15:1,“双师型”教师占专任教师比例达到 37.4%,兼职教师达 124 人;专任教师本科以上学历比例达 100%,专任教师硕士以上学历比例达 50%,专任教师高级职称比例达 24.1%。

3. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14512	广西金融 职业技术学院	1	生师比	—	15:1	15:1
		2	“双师型”教师比例	%	40.90	37.43
		3	生均教学科研仪器设备值	元	10 503	14 243
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	20.97	19.34
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.65	0.62

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14512	广西金融 职业技术 学院	6	校园网主干最大带宽	Mb/s	200	200
		7	教学计划内课程总数	门	267	330
			其中：线上开设课程数	门	87	120
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（ ） 工科、农、林院校（ ） 医学院校（ ） 语文、财经、政法院校（√） 体育院校（ ） 艺术院校（ ）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14512	广西金融 职业技术 学院	1	全日制在校生人数	人	3 673	6 352
			毕业生人数	人	0	588
			其中：就业人数	人	—	580
			毕业生就业去向：			
			A 类：留在当地就业人数	人	—	461
			B 类：到中小微企业等基层服务人数	人	—	390
			C 类：到 500 强企业就业人数	人	—	108
		2	横向技术服务到款额	万元	20	10
		3	纵向技术服务到款额	万元	28.2	28
		4	技术交易到款额	万元	0	0
		5	非学历培训到款额	万元	0	116
		6	公益性培训服务	人日	962	1 462
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（√） 地市级（ ） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
14512	广西金融 职业技术 学院	1	年生均财政拨款水平	元	5 638.0	8 639.1
			其中：年生均财政专项经费	元	4 787.6	8 129.5
		2	教师额定编制数	人	123	123
			在岗教师总数	人	280	293
			其中：专任教师总数	人	171	187
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	—	60
		4	生均企业实习经费补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	3 751	7 290
			年支付企业兼职教师课酬	元	200 500	423 640
			其中：财政专项补贴	元	—	—

（八）广西水利电力职业技术学院

1. 办学条件

广西水利电力职业技术学院隶属广西壮族自治区水利厅，始建于 1956 年，2002 年升格为全日制普通高等职业院校。

学院占地面积达 71 万平方米，教学、科研仪器设备总值为 13 392.57 万元。校内拥有实训基地 37 个，有校内实践工位数 16 882 个。设置专业 57 个，有专任教师 403 人，有全日制在校生 11 919 人，具体情况见下表。

学院办学基本条件一览表

基本监测指标	学院数据
生师比	9.42 : 1
具有研究生学位的教师占专任教师的比例（%）	44.42
生均教学行政用房面积（平方米）	20.34

(续表)

基本监测指标	学院数据
生均教学科研仪器设备值(元)	12 022.64
生均图书(册)	41.86
具有高级职称的教师占专任教师的比例(%)	29.28
生均占地面积(平方米)	59.59
生均宿舍面积(平方米)	9.15
百名学生配教学用计算机台数(台)	42.36
新增教学科研仪器设备所占比例(%)	12.46
生均年进书量(册)	2.51

2. 教师队伍

拥有专任教师 403 人,其中专业教师 318 人,专业教师中的“双师型”教师占比达到 95.60%。

(1) 职称结构:学院共有专任教师 403 人,其中高级职称教师有 118 人,中级职称教师有 231 人,初级及以下职称教师有 54 人。

学院教师职称结构分布

职称等级	人数(人)	百分比(%)
高级职称教师	118	29.28
中级职称教师	231	57.32
初级及以下职称教师	54	13.40
总计	403	100.00

(2) 学历结构:学院教师中,具有博士及以上学历的教师有 8 人,硕士学历教师 171 人,学士学历教师 190 人。

学院教师学历结构分布

学历等级	人数(人)	百分比(%)
博士及以上教师	8	1.99
硕士教师	171	42.43

(续表)

学历等级	人数(人)	百分比(%)
学士教师	190	47.15
其他	34	8.44
总计	403	100.01

(3) “双师型”教师所占比例。

学院校内专任教师总数 403 人,其中专业教师 318 人,专业教师中的“双师型”教师达到 95.60%。

3. 科研

2015 年 12 月,学院与中国水利水电科学院研究院王浩院士团队合作的项目《广西北部湾经济区水资源开发利用红线制定与动态管理关键技术研究》获得天湖水利科学技术奖一等奖。开展学院 2016 年教学成果奖评审工作,全院申报成果 33 项,评选出成果奖 28 项,其中特等奖 5 项,一等奖 9 项,二等奖 14 项,学院全年获得省部级以上科研项目 26 项,科研经费 247.5 万元,共获得专利授权 10 项。

4. 培养培训

教师参加各类培训交流共计 779 次。

学院参与校外进修、培训、交流的教师比例

进修、培训、交流项目	参与次数(次)	投入资金(万元)
教师进修项目	8	6
教师培训项目	670	166
教师交流项目	101	98
合计	779	270

(九) 广西生态工程职业技术学院

1. 办学条件

广西生态工程职业技术学院是一所集农林类、生物技术类、土建类、财经类、电子信息类、制造类、交通运输类、环保类、食品类、旅游管理类专业于一体的综合性高等职业院校。学校的前身为 1940 年著名教育家、科学家马保之博士创立的柳州高级农业职业学

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

校,1956年3月该校林业部分独立为广西林业学校,1958年与广西农学院林学系合并成立广西林学院,1962年广西林学院停办,学校恢复为广西林业学校,1994年被确认为国家级重点中等专业学校,2001年12月合并广西林业成人中等专业学校,2002年8月升格更名为广西生态工程职业技术学院。2008年7月成为首批国家高技能人才培养示范基地,2010年8月成为广西壮族自治区示范性高等职业技术学院,2014年7月成为中国(南方)现代林业职业教育集团理事长单位。

学校设有“七系一部一中心”,即林业工程系、园林工程系、建筑工程系、汽车与信息工程系、艺术设计系、经济贸易系、旅游与交通管理系、公共教学部、继续教育培训(职业技能鉴定)中心。现有林业技术等53个招生专业,在校生8126人。

学校办学条件优越,学院占地面积为1200万平方米,校园占地面积为60.3万平方米,总建筑面积为22.4万平方米,教学行政用房总面积为11.49万平方米,学生宿舍总面积为5.43万平方米,教学科研仪器设备资产总值为6419.25万元。

2016—2017 学年学校基本办学条件指标生均数

指 标	生 均 数	农林类高等职业达标指标
生均占地面积(平方米)	82.58	≥59
生均教学行政用房面积(平方米)	17.96	≥16
生均宿舍面积(平方米)	7.43	≥6.5
生均教学科研仪器设备值(元)	9 621.43	≥4 000
新增教学科研仪器设备所占比例(%)	11.33	≥10
生均图书(册/生)	64.24	≥60
生均年进书量(册)	5.06	≥2
百名学生配教学用计算机台数(台)	25.04	≥10
生师比	16.84	≤18

(数据来源:广西生态工程职业技术学院 2016—2017 学年人才培养状态数据采集平台)

2016—2017 学年学校基本办学条件指标总量

占地面积 (万平方米)	总建筑面积 (万平方米)	教学行政用 房总面积 (万平方米)	学生宿舍总 面积 (万平方米)	教学科研仪 器设备资产 总值 (万元)	教学科研仪 器设备资产 当年新增值 (万元)	教学用计算 机总数 (台)	纸质图书 总数 (万册)	数字资源量 (册)
60.34	23.52	12.59	5.43	7 079.45	720.3	2 996	47.27	6 870

(数据来源:广西生态工程职业技术学院 2016—2017 学年人才培养状态数据采集平台)

2. 师资队伍

2017 年, 学校新聘用教师 38 人, 新增博士 1 人, 晋升教授 2 人, 晋升副教授 4 人, 利用国家级培训计划、自治区级培训计划、广西高校青年教师教学业务能力提升计划、各级各类行业培训计划等项目外派教师 150 人参加培训。通过多年来的建设, 师资队伍结构明显改善。

教师队伍结构、专任教师年龄结构和职称结构分别如下。

校内教师结构表

人 数	年龄结构			专业技术职务结构						学位结构		“双师型” 教师			
	≤35 岁	36~ 45 岁	46 岁 以上	高级		中级		初级		博士和硕士研究生		学士		“双师型” 教师	比例
				人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例	人数	比例		
304 人	143 人	78 人	83 人	85 人	27.96%	123 人	40.46%	96 人	31.58%	160 人	52.63%	128 人	42.11%	129 人	42.4%

在教师的年龄结构方面, 学校有 45 岁以下青年教师 221 人, 占教师总量的 72.7%; 现有博士 9 人、硕士 151 人、大学本科学位 127 人, 具有研究生学历或硕士及以上学位人数 160 人, 占 52.63%, 他们是教师队伍的主力军, 年龄结构合理, 中级职称比例占 40.5%, 基本符合正态分布, 形成了以中、高级职称为主, 高、中、初相结合的职称结构, 近年来, 通过教师学历、学位提升工程, 学校专任教师队伍的学历、学位结构有了明显改善。

现有“双师型”教师 148 人, “双师型”教师占专任教师的 42.43%, 比例接近一半, 有利于工学结合人才培养。

现有外聘兼职兼课教师 263 人, 校外兼职教师结构如下表。

校外兼职教师结构表

人 数	年龄结构 (人)			专业技术职务结构					
	≤35 岁	36~45 岁	46 岁以上	高级		中级		初级	
				人数	比例	人数	比例	人数	比例
263 人	65 人	101 人	97 人	66 人	48.82%	92 人	71.6%	22 人	14.87%

3. 科研课题

获得广西科学技术进步二等奖 1 项, 获得国家林业局第三届中国林业产业创新三等奖 1 项, 获自治区教学成果二等奖 2 项、三等奖 1 项; 获得发明专利 4 项, 获得实用新型专

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

利 15 项。获得省部级科研项目立项 3 项，获得林业厅科研项目 2 项，获得教育厅中青年基础能力提升项目 16 项，柳州市科协项目 1 项，柳州市社科联社科规划资助课题 2 项。结题了中央财政推广项目 1 项，教育厅课题 14 项，柳州市科技局项目 1 项，院级课题 17 项。出版专著 2 部，主编公开出版教材 6 部，公开发表论文 90 篇，其中 1 篇 SCI，1 篇 ISTP，具体情况见下表。

2017年我院省部级立项课题统计表

课题名称	主 持 人	下达部门
林业发展和生态文明建设视角下的林业人才队伍建设对策研究	罗掌华	国家林业局
林业生态科普教育基地建设	罗掌华	
银杉愈伤组织诱导植株再生技术研究	买凯乐	自治区科技厅

2017年我院市厅级立项课题统计表

课题名称	主 持 人	下达部门
广西腌制食品的植物资源调查及编目	马翠平	自治区教育厅
广西老年友好型公园绿地建设研究	梁爱丽	
柳州沿江景观大道生态康复技术应用研究	韦春媛	
北部湾中心城市公园的彩叶植物资源调查及景观评价研究	杨善云	
基于广西少数民族文化传承需求的房地产项目的应用研究	李海玲	
“一带一路”上广西农产品跨境物流比较优势研究	徐汉柱	
企业所得税税率调整对民营上市公司资本结构影响研究	穆军	
互联网环境下广西创业型中小企业顾客忠诚培育机制研究	丁伟钧	
林药复合种植对走马胎产量的影响及生理生态机制研究	周泽建	
基于无人机和计算机视觉技术的桉树食叶害虫监测的研究	梁育喆	
广西国有林场森林健康评价研究	蒋桂娟	
广西珍贵树种资源库信息化建设研究	孔丽云	
“互联网+”环城市农业旅游发展模式研究——以柳州为例	殷蓓蕾	
杉木与松木高温热处理改性应用研究	巫国富	
长征与红军壮族干部成长研究	陈峥	
广西柳州工业旅游发展模式研究	兰艳	

(续表)

课题名称	主 持 人	下达部门
《广西壮族自治区树兜树木采挖流通管理规定》立法后评估	罗掌华	自治区林业厅
广西石漠化地区土壤类型和肥力分析	黎良财	
柳州市科技人才队伍工作情况调查研究	国政	柳州市科协
网络环境下培育和弘扬良好家风研究	甘春霞	柳州市社科联
柳州农产品物流衔接“一带一路”建设策略研究	徐汉柱	

2017年我院市厅级以上课题结题项目统计表

课题名称	主 持 人	下达部门
西南桦人工林丰产技术与推广	庞正轰	自治区林业厅
高等职业《水污染控制技术》课程教学改革研究	陈雷	自治区教育厅
高等职业工学结合模式下的《室内环境检测技术》课程教学改革研究	张丽微	
高等职业《林业信息技术》课程教学改革研究	蒋桂娟	
广西国有沙塘林场桉树生态系统服务功能价值评估	张丽微	
广西平天山国家森林公园旅游解说系统探究	王娜	
滨海生态恢复	苏付保	
桉树替代传统共鸣板用材的研究	朱玲静	
高等职业院校学生党建工作问题研究与实践	吕宁	
基于应用能力培养的高等职业英语教学模式研究	陈柳悦	
高等职业院校校园文化建设与创新人才培养体系的构建	李丽娜	
“校企合作、项目引领”城镇规划人才培养模式的探索与实践	卜卫东	
《药用植物栽培技术》工学结合课程改革研究	温中林	
《林业有害生物控制技术》工学结合一体化课程研究与教学实践	刘有莲	
广西高等职业院校实训基地建设中存在的问题与对策研究	罗掌华	柳州市科技局
柳州市生态林业科普基地建设示范	庞正轰	

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

专利统计表

专利名称	专利类型	申 请 人
桉树木地板干燥方法	发明专利	冯昌信
桉树板材干燥窑	发明专利	李融兴
桉树木地板的制造方法	发明专利	李融兴
一种竹焦油酚醛树脂发现材料及其制备方法	发明专利	韦文榜
一种农产品专用运输箱	实用新型	徐汉柱
一种智能床体结构	实用新型	周振坤
一种快速装卸的农产品冷藏物流运输箱	实用新型	徐汉柱
一种沙发椅	实用新型	肖亮
一种保温复合木地板和新型住宅	实用新型	韦文榜
防潮复合木板及防潮木地板	实用新型	韦文榜
一种防潮木地板模块及防潮木地板	实用新型	韦文榜
易拆卸门套及门	实用新型	韦文榜
一种门套线及组合式门框	实用新型	韦文榜
一种门套板连接件及组合式门套板	实用新型	韦文榜
防夹手门扇及门	实用新型	韦文榜
一种防火木地板模块及防火木地板	实用新型	韦文榜
一种间歇式的一体化脱氮反应器	实用新型	陈福坤
一种连续流的高效脱氮反应器	实用新型	陈福坤
一种基于卫星遥感技术的森林资源测量方法	实用新型	黄寿昌、刘有莲

4. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
12344	广西生态 工程职业 技术学院	1	师生比	—	15.12 : 1	16.84 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	48.03	42.43
		3	生均教学科研仪器设备值	元	9 315.36	9 621.43

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
12344	广西生态 工程职业 技术学院	4	生均教学及辅助、行政用房面积	平方米	16.94	17.96
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.9	0.9
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	1 000	10 000
		7	教学计划内课程总数	门	907	888
			其中：线上开设课程数	门	15	15
		学校类别（单选）：工科、农、林院校（√）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
12344	广西生态 工程职业 技术学院	1	全日制在校生数	人	7 092	7 303
			毕业生人数	人	2 031	2 391
			其中：就业人数	人	1 970	2 223
			毕业生就业去向：			
			A类：留在当地就业人数	人	1 390	1 461
			B类：到中小微企业等基层服务人数	人	1 551	1 594
			C类：到 500强企业就业人数	人	25	55
		2	横向技术服务到款额	万元	1 436.2	1 374.92
		3	纵向科研经费到款额	万元	1 560.57	1 791.95
		4	技术交易到款额	万元	——	——
		5	非学历培训到款额	万元	51.12	40.2
		6	公益性培训服务	日	163	1 853
		主要办学经费来源：自治区级 <input type="checkbox"/> 地市级 <input type="checkbox"/> 行业或企业 <input type="checkbox"/> 其他 <input type="checkbox"/> （单选）				

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12344	广西生态工程职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	16 111.81	14 321.38
			其中：年生均财政专项经费	元	6 849.46	10 146.67
		2	教师额定编制数	人	340	340
			在岗教师总数	人	502	507
			其中：专任教师总数	人	279	304
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	220	430
		4	生均实习企业经费补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	25 056	17 434
			年支付企业兼职教师课酬	万元	87.28	137.77
			其中：财政专项补贴	元	—	—

（十）百色职业学院

1. 办学条件

百色职业学院是一所公办性质的全日制理工类普通高等职业学校。2006 年 3 月，在整合百色市民族工业中等专业学校和百色市机电工程学校两所中等职业学校资源的基础上，经广西壮族自治区人民政府批准设立，由百色市人民政府主办、建设和管理，业务上受自治区教育厅指导。学院由三个校区组成，下属有百色市机电工程学校和百色市民族工业中等专业学校，实行一校一园三编三牌，资源共享，统筹管理。学院设置机械工程系、材料工程系、电气工程系、计算机工程系、经济管理系、技能培训中心、基础教育部、思想政治教育部 8 个教学单位。

学院占地面积为 11.45 万平方米，校舍总面积为 7.78 万平方米，教学仪器设备总值为 3 079 万元。有教师 205 人，全日制在校生 3 835 人，其中高等职业学生 1 410 人，中等职业学生 2 425 人。设置 8 个教学系部，开设高等职业专业 29 个，中等职业专业 14 个。

2. 教师队伍

(1) 数量与结构。

2016—2017 年,学院有各类教师 214 人,其中高级职称教师 25 人,占 11.4%,硕士及以上学历教师 42 人,占 19.6%,生师比为 5.57:1。

(2) 专任教师。

2016—2017 年,学院有专任教师 121 人,其中硕士学历学位及以上教师占专任教师的 37.4%,副高级及以上职称教师占专任教师的 7.6%。45 岁以下青年教师 105 人,硕士学历学位及以上教师 34 人,占专任教师的 32.28%。在年龄构成上,35 岁以下的专任教师有 80 人,占专任教师总数的 34.7%,36~45 岁的专任教师有 30 人,占专任教师总数的 24.8%,教师队伍整体比较年轻。

(3) 兼职教师。

学院聘请 29 名兼职教师承担专业课程教学和实践指导共计 1 802 学时,兼职教师承担校内实践技能课教学工作量占兼职教师的教学工作总量的 90.23%。

3. 培养培训

2016 年,学院共选派教师 112 人参加各级各类培训,培训 1 800 课时。其中高等职业专任教师参加自治区级以上培训 72 次。同时,通过举行公开课、“微课”教学比赛、科研等活动,助推青年教师成长。

4. 教学教研获奖

2017 年度有 74 教师获各级各类奖项 111 次,其中全国性奖项 1 个,自治区级奖项 6 个,共计 28 次获奖。覃奇祯、汤懿和张春燕指导学生参加 2017 年第五届博导前程杯荣获广西赛区高等职业组二等奖,罗贵章和张春燕教师指导学生参加 2017 年广西职业技能大赛高等职业组电子商务赛项目获得三等奖,蓝敏和吴妮真参加 2017 年广西高校信息化教学大赛获优秀奖,何建勇、潘思研、韦红美、黄佑新和冯甘指导学生广西“互联网+”大学生创新创业大赛获优秀奖。

5. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14068	百色职业学院	1	生师比	—	5.47:1	5.75:1
		2	“双师型”教师比例	%	39.66	42.65
		3	生均教学科研仪器设备值	元	7 765	8 030

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14068	百色职业学院	4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	10.1	7.8
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.7	0.6
		6	校园网主干最大宽带	Mb/s	—	120
		7	教学计划内课程总数	门	373	533
			其中：线上开设课程数	门	—	1
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（ ） 工科、农、林院校（√） 医学院校（ ） 语文、财经、政法院校（ ） 体育院校（ ） 艺术院校（ ）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14068	百色职业学院	1	全日制在校生人数	人	1 138	1 410
			毕业生人数	人	403	344
			其中：就业人数	人	225	315
			毕业生就业去向			
			A 类：留在当地就业人数	人	145	166
			B 类：到中小微企业等基层服务人数	人	99	107
			C 类：到 500 强企业就业人数	人	9	27
		2	横向技术服务到款额	万元	5.96	—
		3	纵向科研经费到款额	万元	27.4	3
		4	技术交易到款额	万元	—	—
		5	非学历培训到款额	万元	23.6	34.35
		6	公益性培训服务	万元	2 676	3 000
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（ ）地市级（√）行业或企业（ ） 其中（ ）				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14068	百色职业学院	1	年生均财政拨款水平	元	4 993.45	9 590
			其中：年生均财政专项经费	元	4 107.07	6 595
		2	教师额定编制数	人	331	331
			在岗教师总数	人	210	2 205
			其中：专任教师总数	人	116	121
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	—	3.5
		4	生均企业实习经费补贴	元	—	—
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	—	22
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	3 988	1 802
			年支付企业兼职教师课酬	元	66.43	62.64
			其中：财政专项补贴	元	—	—

（十一）广西农业职业技术学院

1. 办学条件

广西农业职业技术学院创办于 1942 年，是广西唯一的以农牧类专业为主的自治区直属公办高等职业院校。学院的前身是国家级重点中专广西农业学校，2002 年 8 月经广西壮族自治区人民政府批准升格为全日制普通高等学校。

学院占地面积为 65.8 万平方米，建筑面积为 39.58 万平方米（其中，教学行政用房面积 15.37 万平方米，学生宿舍面积 8.76 万平方米），固定资产为 27420.93 万元，教学科研仪器设备总值为 12673.88 万元。学院图书馆纸质藏书 46.09 万册，有图书资源数据库 7 个，电子图书 3100 册。已建成网络远程双向互动可视化教学培训系统、“一卡通”智慧管理系统、协同管理平台、教务管理系统、科研管理系统、学生综合信息管理平台、校情分析与综合数据共享信息平台等 20 多个系统，学院基本实现教学、管理和生活数字化，具体情况见下表。

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12382	广西农业职业技术学院	1	生师比	—	13.72 : 1	14.18 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	23.51	29.49
		3	生均教学科研仪器设备值	元	10 514.42	11 950.06
		4	生均教学及辅助行政办公用房面积	平方米	15.26	15.01
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.78	0.86
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	10 000	10 000
		7	教学计划内课程总数	门	644	944
			其中：线上开设课程数	门	10	10
		学校类别（单选）：综合 师范 民族院校（ ） 工科 农 林院校（ ） 医学院校（ ） 语文 财经 政法院校（ ） 体育院校（ ） 艺术院校（ ）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12382	广西农业职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	元	8 786.04	10 690.46
			其中：年生均财政专项经费	元	8 549.29	8 117.55
		2	教师额定编制数	人	394	394
			在岗教师总数	人	526	556
			其中：专任教师总数	人	429	452
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	1 339.89	1 339.89
		4	生均企业实习经费补贴	元	67.48	59.87
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	29.1	27
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12382	广西农业 职业技术 学院	6	企业兼职教师年课时总量	课时	35 046	33 606
			年支付企业兼职教师课酬	元	1 400 450	1 188 995
			其中：财政专项补贴	元	—	—

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
12382	广西农业 职业技术 学院	1	全日制在校生人数	人	9 746	10 662
			毕业生人数	人	3 060	3 258
			其中：就业人数	人	2 842	3 025
			毕业生就业去向：			
			A 类：留在当地就业人数	人	1 628	2 287
			B 类：到中小微企业等基层服务人数	人	1 302	2 775
			C 类：到 500 强企业就业人数	人	37	56
		2	横向技术服务到款额	万元	—	—
		3	纵向科研经费到款额	万元	104.75	259
		4	技术交易到款额	万元	—	—
		5	非学历培训到款额	万元	473	361
		6	公益性培训服务	人日	—	—
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（ ） 地市级（ ） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

2. 教师队伍

（1）总情况：学院现有教师 619 人（不含校外兼职教师）。其中，专任教师 452 人，具有博士学位的教师有 4 人，具有硕士学位的教师有 217 人，具有正高职称的教师有 22 人，具有副高职称的教师有 90 人，“双师型”教师 133 人。有 3 个教学团队（食品加工技术专业、养猪与猪病防治课程、果树生产技术课程）被评为自治区级教学团队，有 14 名教师被聘为全国行业职业教育教学指导委员会委员和广西行业职业教育教学指导委员会委员，有 5 名教师被评为全国农业职业教育教学名师和广西高校教学名师，1 人被评为广西先进工作者，1 人获得广西“五一劳动奖章”。

(2) 职称结构：本院有高级职称教师 112 人，占全体教师的 19.51%，具体情况见下表。

本院教师职称结构分布

职称等级	人数（人）	百分比（%）
高级职称	112	19.51
中级职称	236	41.11
初级及以下职称	226	39.37
合计	574	10

(3) 学历结构（见下表）。

本院教师学历结构分布

学历等级	人数（人）	百分比（%）
博士及以上	4	0.73
硕士	217	39.67
学士	326	59.60
合计	547	100

(4) “双师型”教师所占比例。

本院校内专任教师总数 452 人，其中“双师型”教师 133 人，所占比例为 29.42%。

3. 科研成果

学院积极开展科学研究工作。自 2002 年以来，承担中央财政农业科技成果转化及推广服务项目 1 项、省部级科研项目 37 项、地厅级科研项目 106 项，获广西科技进步三等奖 2 项和广西自然科学奖三等奖 1 项，市厅级科技进步三等奖 2 项，通过广西农作物品种审定 21 个（其中玉米新品种 11 个、水稻新品种 3 个、西（甜）瓜新品种 3 个、果树新品种 4 个），通过广西成果鉴定 6 项，学院教师获国家发明专利 4 件，实用新型专利 10 件，教师在全国中文核心期刊上发表论文 471 篇，被 SCI、EI 等收录 10 篇，2012 年 11 月，学院被自治区科技厅认定为第二批自治区农业良种培育中心——广西玉米良种培育中心。

4. 培养培训

本校教师 2017 年度参与校外培训情况如下表所示。

本院参与校外进修培训交流的教师比例

项目名称	参与教师数（人）	投入资金（万元）
全国职业院校翻转课堂教学法实操演练及案例剖析研修班	5	0.75
江苏盐城现代学徒制培训制培养模式改革与创新研讨会	2	0.6
中国农业出版社主办的全国高等职业教育“十三五”规划教材编写会议	1	0.25
职业院校现代学徒制校企合作暨产教融合新模式创新指导培训班	6	0.7
桂林市参加创业咨询师专业委员会举办的，创业咨询师（二级）认证培训班学习培训	1	0.2
广西师范大学参加 2016 年全区高校生源地信用助学贷款业务培训班	1	0.08
2016 年青年科级干部能力提升专题研修班	1	0.3
中德青年农业实用人才能力建设项目	1	——
第六届中国县域现代农业发展高层会议暨国际农业科技交流会	6	0.9
南宁参加“教学设计、说课与课堂呈现技巧培训班”课程培训	2	0.3
“设施蔬菜安全高效栽培与病虫害防控技术”培训班	5	0.7
桂林恭城县参加广西休闲农业协会 2016 年会暨经验交流研讨会	4	0.65
“基于真实岗位的高素质高技能人才培养”方案设计——以联想集团真实人才培养方案研修班	2	0.2
在湖北省武汉市举办的“工业微生物研发与应用”高级研修班	1	0.3
校内参加 2016 年新进教师业务培训	7	——
广西高校工委和广西区党委统战部组织的广西高校党外代表人士培训班	1	0.3
2017 年广西高校辅导员骨干培训的培训	1	0.3
2017 年广西职业院校教师信息化教学能力提升培训班	1	——
由广东科学职业技术学院和联想集团培训学院共同举办的 2017 年第一期高等职业院校骨干教师创新性任务导向式课程设计培训	1	0.2
广西高等教育学会实验室管理工作分会举办的高校实验室安全管理 2017 年研修班	2	0.3
广东科学职业技术学院和联想集团培训学院共同举办的 2017 年高等职业院校教师，管理高尔夫管理能力提升培训	1	0.25
全国高等学校学生信息咨询与就业指导中心举办的高校创业教育师资培训课程培训班	2	0.9

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

(续表)

项目名称	参与教师数(人)	投入资金(万元)
广西农业厅组织的推进现代农业产业化发展能力提升专题培训班	1	0.3
广西干部学院参加由学院组织的干部执行力提升专题培训班	5	1
在学院内参加由学院组织的 SYB 教师培训班	3	0.6
广西大学参加 2017 年高校教师岗前培训	6	0.48
广西经贸职业技术学院参加 2017 年高校教师岗前培训	2	0.16
广西师范大学参加党务干部培训班	6	0.9
2017 年南京国际智慧农业博览会	1	0.25
第四届中国食用菌产业发展大会	1	0.2
农作物病虫害生物防控综合技术集成培训及应用交流大会	2	0.7
河南农业职业学院种子专业教学资源库建设项目推广会交流	3	0.6
全国中药炮制质量高峰论坛暨炮制实训大会	1	0.68
河池学院参加第二批易班共建高校易班建设工作验收检查跟班学习	1	0.05
全国中药炮制理论与技术培训班	2	0.85
2017 年中药产业政策、法规、种植技术培训班	2	0.5
2017 年广西休闲农业培训会	6	0.9
各类进修、培训(园艺系)	17	6.5
2016 年教师校外企业锻炼(动科系)	3	3.5
2016—2017 年广西区内外行业 and 学术研讨会(动科系)	54	0.495
2016 年区外行业交流(动科系)	20	
有效教学设计与课堂讨论互动教学工作坊专题研修班	1	
以学生为中心教学设计——中青年教师教学能力提升专题工作坊	2	——
心理培训	1	——
涉农职业院校创业培训(SYB)师资培训	3	——
全国高等职业院校学生工作者职业能力培训	1	——
全国第四期形象礼仪教师师资班	3	1.26
华为网院认证教师	2	1.2

(续表)

项目名称	参与教师数(次)	投入资金(万元)
广西职业院校教师信息化教学能力提升培训班	1	—
广西大学生电子竞技指导教师培训	1	—
高等职业院校教师,管理高尔夫管理能力培训	1	—
高等职业艺术设计专业教学改革骨干教师高级研修班	1	0.9
第十二届高校职业指导人员职业资格培训班	1	—
大数据师资培养	1	—
2017年第四期广西中青年专家能力提升培训班	1	—
辅导员岗前培训	1	—
移动终端课件制作及教学应用培训班	1	0.08
第十三届高等学校计算机教育改革与发展论坛	1	0.35
微课、慕课设计与制作培训班	1	0.07
教育部-中国联通职业院校校长和骨干教师,网络学习空间人人通专项培训	2	—
技师培训及评定(食品系)	28	9
赴台交流(食品系)	2	2
骨干校走访(食品系)	5	1
SYB创业培训(食品系)	2	0.5
教学方法与艺术职业能力培训(商贸系)	15	6
职业技能考核评价员资格复审	5	0.8
农业机械—拖拉机液压应用技术专业培训班	1	0.3
参加广西高等学校实验室安全管理初级培训班	1	0.3
机器人专业教学与实验室建设方案研讨	1	0.6
参加现代学徒制人才培养与课程体系构建培训班	2	0.75
自动线安装与调试	1	0.8
楼宇自动化	1	0.8
数控维修	1	0.85
职业技能鉴定考核评价员复审	4	0.88
微课培训	2	0.4

（十二）广西职业技术学院

1. 办学条件

广西职业技术学院由广西壮族自治区农垦局创办，是广西壮族自治区首批高等职业教育示范院校、国家示范性高等职业院校建设计划骨干高等职业院校项目“优秀”建设单位。学院占地面积为 77.8 万平方米，是一所以农业为特色、多类专业协调发展的高等职业院校。

2016—2017 年办学基本条件指标总量

占地面积 (平方米)	校舍总建筑面积 (平方米)	教学科研及辅助 用房 (平方米)	阅览室座位数 (个)	管理信息系统 (个)	纸质图书数 (万册)	电子图书总数 (册)
794 602	438 989	225 790	2 829	25	77.68	600 000

2016—2017 年办学基本条件指标生均数

指 标	数 值
生师比	16.21
具有研究生学位教师占专任教师的比例 (%)	51.90
生均教学行政用房 (平方米)	16.96
生均教学科研仪器设备值 (元)	13 292.97
生均图书 (册)	57
百名学生配教学用计算机台数 (台)	39
网络多媒体教室数 (间)	77
新增教学科研仪器设备所占比例 (%)	23.69
生均年进书量 (册)	2
生均占地面积 (平方米)	58.69
生均学生宿舍 (公寓) 面积 (平方米)	6.73

2. 教师队伍

学院现有教师 837 人，其中校内专任教师 420 人，专任教师中，高学历和高级职称教师比例进一步提高，具有研究生学历以上教师的比例为 65%，具有高级职称教师的比例为

32%，具有博士学位和正高级职称教师数量为 35 人。

3. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11773	广西职业技术学院	1	生师比	—	16.48 : 1	16.21 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	89.02	82.62
		3	生均教学科研仪器设备值	元	12 392.83	13 292.97
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	16.99	16.96
		5	生均校内实践教学工位数	个	0.46	0.49
		6	校园网主干最大宽带	Mb/s	10 000	10 000
		7	教学计划内课程总数	门	1 227	1 320
			其中：线上开设课程数	门	30	56
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（√） 工科、农、林院校（ ） 医学院校（ ） 语文、财经、政法院校（ ） 体育院校（ ） 艺术院校（ ）				

国际影响表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11773	广西职业技术学院	1	全日制国（境）外留学生人数（一年以上）	人	7	11
		2	非全日制国（境）外人员培训量	人日	720	6 158
		3	在校生服务“走出去”企业国（境）外实习时间	人日	3 420	2 400
		4	专任教师赴国（境）外指导和开展培训时间	人日	28	32
		5	在国（境）外组织担任职务的专任教师人数	人	—	—
		6	开发国（境）外任课的专业教学标准和课程标准数	个	—	—
		7	国（境）外技能大赛获奖数量	项	—	—

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11773	广西职业技术学院	1	全日制在校生人数	人	13 186	13 538
			毕业生人数	人	4 275	4 333
			其中：就业人数	人	3 676	4 072
			毕业生就业去向：			
			A类：留在当地就业人数	—	2 568	2 578
			B类：到中小微企业等基层服务人数	人	3 086	3 138
			C类：到500强企业就业人数	人	605	637
		2	横向技术服务到款额	万元	566	82.28
		3	纵向科研经费到款额	万元	137	356.02
		4	技术交易到款额	万元	86	206.95
		5	非学历培训到款额	万元	662	198.11
		6	公益性培训服务	人日	1 540	3 205
		主要办学经费来源（单选）：自治区级（√） 地市级（ ） 行业或企业（ ） 其他（ ）				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11773	广西职业技术学院	1	年生均财政拨款水平	万元	1.0358	1.17
			其中：年生均财政专项经费	元	0.6193	1.07
		2	教师额定编制数	人	591	591
			在岗教师总数	人	625	693
			其中：专任教师总数	人	436	420
		3	企业提供的校内实践教学设备值	万元	78	—
		4	生均企业实习经费补贴	元	115	115
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	21.64	21.64
			其中：生均财政专项补贴	元	—	—

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
11773	广西职业技术学院	6	企业兼职教师年课时总数	课时	36 712	40 417
			年支付企业兼职教师课酬	万元	379.59	295.95
			其中：财政专项补贴	元	—	—

(十三) 梧州职业学院

1. 办学条件

梧州职业学院是经广西壮族自治区人民政府批准，教育部备案的公办高等职业院校，位于有广西“东大门”之称的梧州市，毗邻广东省，是梧州市委、市政府重点建设的高等职业院校。学院占地总面积为 39.4 万平方米，总建筑面积为 31.64 万平方米。固定资产总值为 32 977.39 万元，其中，教学科研仪器设备总值为 5 024.04 万元，生均 15 918.5 元；教学用计算机总数为 801 台，百名学生配备数为 19.92 台；多媒体教室和语音实验室座位总数为 4 957 个，百名学生配备数为 121 个。学院馆藏纸质图书 15.26 万册，建有电子阅览室，有阅览座位 86 个，有电子图书 16.5 万册（3 021.39 册），采用云终端桌面虚拟化平台系统方案，与学院校园网对接，覆盖整个校园。学院建成了 10 个校内专业实验实训基地、2 个基础课实训室和 1 个网络中心，有各类实训室 85 个，建筑面积达 24 353.69 平方米。生均校内实践教学工位数为 0.84 个，生均校外实习实训基地实习时间为 180 天。学院面向地方经济发展需要，设置有高等职业类专业 23 个、五年一贯制专业 8 个。

2. 教师队伍

截止到 2017 年 8 月，学院共有专任教师 176 人，兼职、兼课教师 37 人，其中具有硕士学位以上的专任教师增加到了 24 人，具有研究生学历专任教师 30 人，具有副高以上职称的专任教师 23 人，中级职称的专任教师 55 人；“双师型”教师 51 人，约占 28.98%，专任教师中，45 岁以下教师为 147 人，45 岁及以上教师为 29 人。学院共有全日制高等职业在校生约 4 124 人。

3. 科研情况

2017 学年度学院科研立项取得的成绩。

(1) 与华南农业大学横向合作申报《基于农业物联网的果园智能节水滴灌系统关键技术与示范》获批广西科技厅重点研发计划项目，并获得 80 万元经费资助，实现了我院自治区级科技厅系列项目立项零的突破。

(2) 获得 2017 年度广西壮族自治区中青年教师基础能力提升项目立项 4 项。

第三章 广西职业院校专业师资队伍建设的现状及策略

- (3) 获得了 2016 年度广西职业教育教学改革立项项目 4 项，其中重点项目 1 项。
- (4) 获国家“实用新型专利”2 项。
- (5) 教师发表在国家级、自治区级期刊的学术论文 40 余篇。

4. 各类数据表

资源表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14171	梧州职业学院	1	师生比	—	13.07 : 1	16.84 : 1
		2	“双师型”教师比例	%	28.66	28.98
		3	生均教学科研仪器设备值	元	15 918.89	15 918.89
		4	生均教学及辅助、行政办公用房面积	平方米	13.87	16.18
		5	生均校内实践教学工位数	个	1.22	0.84
		6	校园网主干最大带宽	Mb/s	10 000	10 000
		7	教学计划内课程总数	门	342	386
			其中：线上开设课程数	门	—	—
		学校类别（单选）：综合、师范、民族院校（√） 工科、农、林院校（ ） 医学院校（ ） 语文、财经、政法院校（ ） 体育院校（ ） 艺术院校（ ）				

服务贡献表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14171	梧州职业学院	1	全日制在校生人数	人	2 784	4 124
			毕业生人数	人	391	1 240
			其中：就业人数	人	350	1 066
			毕业生就业去向			
			A 类：留在当地就业人数	人	170	530
			B 类：到中小微企业等基层服务人数	人	295	916
			C 类：到 500 强企业就业比例	人	89	203

(续表)

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016 年	2017 年
14171	梧州职业学院	2	横向技术服务到款额	万元	—	—
		3	纵向科研经费到款额	万元	5	—
		4	技术交易到款额	万元	—	—
		5	非学历培训到款额	万元	214	340
		6	公益性培训服务	人日	2 120	3 520
		主要办学经费来源(单选): 自治区级() 地市级(√) 行业或企业() 其他()				

落实政策表

院校代码	院校名称	指 标		单 位	2016年	2017年
14171	梧州职业学院	1	年生均财政拨款水平	元	11 852	13 947
			其中: 年生均财政专项经费	元	—	5 530
		2	教师额定编制数	人	660	660
			在岗教师总数	人	279	388
			其中: 专任教师总数	人	153	176
		3	企业提供的校内实践教学设备	万元	—	—
		4	生均企业实习经费补贴	元	—	—
			其中: 生均财政专项补贴	元	—	—
		5	生均企业实习责任保险补贴	元	—	—
			其中: 生均财政专项补贴	元	—	—
		6	企业兼职教师年课时总量	课时	2 494	2 759
			年支付企业兼职教师课酬	元	118 968	121 670
			其中: 财政专项补贴	元	—	—

三、广西高等职业教育师资队伍建设现状分析及建议

(一) 广西高等职业学校的师生情况数据分析

1. 广西师生数量比较情况

广西师生数量比较情况见下表。

广西高等职业院校的生师比

学 校	成立时间(年)	在校生数 (人)	专任教师数		生 师 比	
			2016 年 (人)	2017 年 (人)	2016 年	2017 年
广西交通职业技术学院	2002	12 099	440	440	27.9 : 1	27.5 : 1
广西工业职业技术学院	2003	16 280	738	771	22.3 : 1	21.1 : 1
北海职业学院	2002	6 309	186	253	27.2 : 1	25 : 1
南宁职业技术学院	1984	16 196	502	510	32 : 1	31.8 : 1
广西工程职业学院	2007	5 506	287	316	20.4 : 1	19.2 : 1
广西工商职业技术学院	1953	8 606	246	283	33.6 : 1	30.4 : 1
广西金融职业技术学院	1952	6 352	171	187	38 : 1	37.1 : 1
广西水利电力职业技术学院	1956	11 919	398	403	32.1 : 1	29.6 : 1
广西生态工程职业技术学院	2002	7 303	279	304	25.3 : 1	24 : 1
百色职业学院	2006	1 410	117	121	12.3 : 1	11.7 : 1
广西农业职业技术学院	2002	10 662	429	452	22.7 : 1	23.6 : 1
广西职业技术学院	1965	13 538	436	420	33.5 : 1	32.2 : 1
梧州职业学院	2008	4 124	153	176	25.1 : 1	23.4 : 1
小计	—	120 304	4 382	4 636	23.4 : 1	26 : 1

2. 结论：生师比不达标，师资队伍数量存在不足

情况：本次抽样调查了广西 13 所高等职业学校，抽样统计的平均生师比为 26 : 1。

建议：提高职业教育教师的地位，制定激励机制，提高工资待遇，吸引新教师加入职业教育队伍，留住老教师扎根职业教育事业。

(二) 广西高等职业学校师资队伍的学历结构情况数据分析

1. 学历结构情况数据

学 校	专任教师 数量(人)	博 士		硕 士		本科（及以下）	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例
广西交通职业技术学院	440	—	—	173	39.39%	267	60.61%
广西工业职业技术学院	771	1	0.13	189	24.51%	581	75.3%
北海职业学院	253	—	—	145	57.3%	108	42.7%
南宁职业技术学院	510	—	—	260	51%	250	49%
广西工程职业学院	316	3	0.9%	104	32.91	209	66.14%
广西工商职业技术学院	283	—	—	150	53%	133	47%
广西金融职业技术学院	187	—	—	97	52%	90	48%
广西水利电力职业技术学院	403	8	1.99%	171	42.43%	224	55.58%
广西生态工程职业技术学院	304	—	—	160	52.63	128	42.11
百色职业学院	121	—	—	45	37.4%	76	62.6%
广西农业职业技术学院	452	4	0.88%	217	48%	231	51.1%
广西职业技术学院	420	—	—	270	65%	150	35%
梧州职业学院	176	—	—	24	13.7%	152	86.3%
小计	4 636	16	0.35%	2 005	43.24%	2 615	56.4%

2. 结论：高等职业师资队伍学历偏低

抽样调查广西 13 个高等职业学校师资队伍学历结构数据，只有 6 个学校的硕士学历以上的教师占专任教师平均比例达到 50% 以上。其中最高的是广西职业技术学院，硕士学历的教师的比例是 65%，最低的是梧州职业学院，仅达到了 13.7%。

本科学历占专任教师平均比例达到 70% 以上的有广西工业职业技术学院、梧州职业学院。学历的偏低不利于高等职业院校师资队伍的可持续发展。

建议：第一，学校应制定并出台了一系列鼓励和支持教师提升学历的政策，并建立起

了相应的奖励机制，促进教师提升自我专业水平，促使教师提高学历追求。第二，在对新教师的引进上，提出对学历的更高要求，即在聘用关就直接要求硕士学历。

（三）高等职业学校师资队伍职称结构数据分析

1. 职称结构情况数据（见表）

广西高等职业技术学校专业技术职务结构表

学 校	专任教师 数量 (人)	高 级		中 级		初级讲师（含以下）	
		人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例	人数 (人)	占专任教师 比例
广西交通职业技术学院	440	132	29.68%	171	38.85%	137	31.13%
广西工业职业技术学院	771	205	27.67%	337	45.48%	209	28.21%
北海职业学院	253	58	23%	102	40.31%	93	36.76%
南宁职业技术学院	510	144	28.24%	215	42.16%	151	29.6%
广西工程职业学院	316	137	43.35%	150	47.47%	29	9.18%
广西工商职业技术学院	283	65	23%	144	51%	74	26.14%
广西金融职业技术学院	187	45	24%	87	47.1%	55	29.41%
广西水利电力职业技术学院	403	118	29.28%	231	57.32%	54	13.4%
广西生态工程职业技术学院	304	85	27.96%	123	40.46	96	31.58
百色职业学院	121	9	7.6%	69	57.47%	43	35.54%
广西农业职业技术学院	452	112	19.51%	236	41.11%	226	39.37%
广西职业技术学院	420	134	32%	176	42%	110	26.19%
梧州职业学院	176	23	13%	55	31. 02%	98	55.68%
小计	4 636	1 267	27.32%	2 096	45.21%	1 373	29.61%

2. 结论：职称结构渐趋合理

按照“两边小，中间大”的菱形原则，高级职称教师和初级职称教师应占专任教师比例 30%左右较合理，中级职称教师占专任教师比例为 40%左右较合理。

抽样的 13 所学校，除了百色职业学院（高级职称教师比例为 7.6%）、梧州职业学院（高级职称教师比例为 13%），其余的院校高等职业称教师人数占专任教师比例较为合理。

（四）广西高等职业学校师资队伍的“双师型”教师数据分析

1. “双师型”教师情况数据

广西高等职业学校“双师型”教师队伍建设情况

学 校	专任教师数量（人）	“双师型”教师	
		人数（人）	占专任教师比例（%）
广西交通职业技术学院	440	352	80.22
广西工业职业技术学院	771	547	71.4
北海职业学院	253	139	45.06
南宁职业技术学院	510	357	70
广西工商职业技术学院	283	112	39.58
广西金融职业技术学院	187	69	37.43
广西水利电力职业技术学院	403	387	95.6
广西生态工程职业技术学院	304	129	42.43
百色职业学院	121	52	42.65
广西农业职业技术学院	452	133	29.42
广西职业技术学院	420	347	82.62
梧州职业学院	176	51	28.98

2. 结论：各地“双师型”教师队伍发展不均衡

在调查统计中，各校的“双师型”教师占专任教师比例不均衡，最小的是梧州职业学院，为 28.98%；最高的是广西水利电力职业技术学院，达到 90.5%。最高与最低的差距是 3.1 倍。有 5 所学校“双师型”教师占专任教师数高于 50%。

由此可知，经过这些年的加强建设，广西“双师型”教师数量增长较快，体现为专业能力发展的专业学科带头人及中青年骨干教师逐渐增多，促进了专业建设水平和专业发展。但是，因为各种差异，“双师型”教师的发展在各地也存在差异。从抽样统计数据看，南宁

市的高等职业院校“双师型”教师的数量较多，其余地方的高等职业院校的“双师型”教师的数量增长较慢。

建议：首先建议高等职业院校重视“双师型”教师的发展，对“双师型”教师的培养及申报在学校政策层面应大力支持。

（五）广西高等职业学校专业师资队伍的教师科研能力数据分析

1. 教师科研能力数据分析

本文抽取了3个学校的教师科研情况如下：

（1）广西交通职业技术学院。

2017年，获准市厅级以上立项的纵向科研项目12项，组织院级科研项目申报和立项13项，获准结题的纵向科研项目19项。其中广西教育厅科研项目9项，广西教育科学“十二五”规划立项课题2项，广西高等教育教改工程立项项目6项，交通运输职业教育科研项目1项，广西高校“党的十八大精神研究”专项课题1项。同时，获准立项市厅级以上教研教改项目7项，组织院级教学改革项目的申报和立项28项。

2017年，学院积极组织“广西职业教育自治区级教学成果奖”申报，获得很好的成绩。获1项特等奖、2项一等奖、1项三等奖，作为参与单位共获3项奖励，其中2项二等奖、1项三等奖。其中《基于“多元服务共享”交通教学工场提升专业服务产业能力的研究与实践》获自治区级特等奖。

（2）广西生态工程学院。

获得广西科学技术进步奖二等奖1项，获得国家林业局第三届中国林业产业创新三等奖1项，获自治区教学成果奖二等奖2项、三等奖1项，获得发明专利4项，获得实用新型专利15项。获得省部级科研项目立项3项，获得林业厅科研项目2项，获得教育厅中青年基础能力提升项目16项，柳州市科协项目1项，柳州市社科联社科规划资助课题2项。结题了中央财政推广项目1项，教育厅课题14项，柳州市科技局项目1项，院级课题17项。出版专著2部，主编公开出版教材6部，公开发表论文90篇，其中1篇SCI，1篇ISTP。

（3）梧州职业学院。

与华南农业大学横向合作申报《基于农业物联网的果园智能节水滴灌系统关键技术研究及示范》获批广西科技厅重点研发计划项目，并获得80万元经费资助，实现了自治区级科技厅系列项目立项零的突破。获得2017年度广西壮族自治区中青年教师基础能力提升项目立项4项。获得了2016年度广西职业教育教学改革立项项目4项，其中重点项目1项。获国家“实用新型专利”2项。教师发表在国家级、自治区级期刊的学术论文40余篇。

2. 结论：科研教研参与度较低

从抽查的学院数据看，广西交通职业技术学院 2017 年参与各级的在研、结题、立项的课题共有 79 个，参与科研的教师占专任教师比例的 18%；广西生态工程职业学院参与科研项目的共有 63 项，参与科研的教师占专任教师比例的 20%；梧州职业学院参与科研项目的共有 12 项，参与科研的教师占专任教师比例的 6.8%。

从课题数量来看，高等职业院校教师参与课题研究与教研科研项目较少。由此可知，广西高等职业院校科研能力偏弱。

建议：学校制定相关的鼓励科研的政策，给参与科研的教师从时间、经费、工作量等上给予支持。

（六）广西高等职业学校专业师资队伍的教师培养培训数据分析

1. 教师培养培训情况

抽样 2 所学校，关于教师培养培训的情况如下：

（1）南宁职业学院。

2017 年师资培训情况表

培训项目	参与教师数（人）	经费投入（万元）	占专任教师百分比
国家级培训	42	38	8.2%
自治区级培训	74	35	14.5%
地市级培训	3	1	0.6%
其他	362	47	70.1%

（2）广西工程职业学院。

2016 年 9 月到 2017 年 8 月，共选派 55 次参加自治区级以上各类培训。具体如下：（1）选派 1 人参加“形势政策”骨干教师培训。（2）选派 3 人参加中外合作办学工作调研培训。（3）选派 1 人参加广西教育精准扶贫学生资助管理信息系统应用培训。（4）选派 2 人参加全国教师管理信息系统培训。（5）选派 1 人参加全区普通高校学籍管理培训。（6）选派 1 人参加 2017 届毕业生资格审核及就业工作培训会等。

2. 结论：参与国家级、自治区级的培训比例极少，不利于教育教学水平提高

从抽样数据看，各校每年仅有不到 10% 的专任教师参与国家级培训，不到 15% 的专任教师参与自治区级培训。建议加大教师培训进修力度，使高等职业院校教师的教育理念、业务素质、知识结构、实践能力与教学水平等方面适应高等职业教育教学要求。

四、广西高等职业教育专业师资队伍建设存在的问题及策略

（一）广西高等职业院校专业师资队伍建设存在的问题

1. 广西高等职业院校师资的学历水平较低

广西的高等职业院校主要有两条办学途径：一是现有职业大学扩大办学规模，提倡联合办学，例如广西建设职业技术学院由广西建筑职工大学和广西建筑工程学院合并组成；南宁职业技术学院由南宁职业技术学院、南宁教育学院、南宁市广播电视大学合并组成；广西经贸职业技术学院由广西区直机关干部业余大学和广西供销学校合并组成。

二是由中等专业院校升格为高等职业院校。例如百色职业学院于 2006 年 3 月，在整合百色市民族工业中等专业学校和百色市机电工程学校两所中等职业学校资源的基础上成立高等职业学院。广西工业职业技术学院于 2003 年 8 月由原广西南宁化工学校和广西轻工业学校合并升格成立高等职业院校，2013 年 10 月贵港职业学院并入。北海师范学校升格为北海职业学院，广西贸易经济学校升格为广西工商职业技术学院，广西交通学校升格为广西交通职业技术学院，广西水电学校升格为广西水利电力职业技术学院，等等。

这种情况下，广西这些转型类学校的教师学历水平正如国务院原总理朱镕基在第三次全国教育工作会议上所说的：“目前各级各类学校都有一批学历不合格的教师。”高等职业教育是高等教育的组成部分，普通高校教师必须具备研究生以上学历水平。

在抽查学校中，广西 13 个高等职业学校师资队伍学历结构数据，只有 6 个学校的硕士学历以上的教师占专任教师平均比例达到 50% 以上。其中相对较高的是广西职业技术学院硕士生的比例是 65%，相对较低的是梧州职业学院，仅达到了 13.7%。学历的偏低不利于高等职业院校师资队伍的可持续发展。

2. 师资队伍总量不足

高等职业院校师资总量不足一直是职业教育师资队伍建设的重大问题，近年来，广西大力发展职业教育，该问题得到了一定改观，但距国家规定的 20:1 生师比的标准还相差很远。

建议：提高职业教育教师的地位，制定激励机制，提高工资待遇，吸引新教师加入职业教育队伍，留住老教师扎根职业教育事业。

3. 高学历、高等职称人才少

在很多发达国家，为了保证教师的学历水平和素质，对高等职业院校的教师要求大多数为硕士及以上学历。

目前广西高等职业教育教师队伍的学历和职称层次还不高，不利于教学能力的提高。

和前几年相比,高等职业院校教师在学历层次、业务素质上有了较大提升,高学历和高技术职称教师所占比例逐渐加大。但是,由于高等职业院校本身属于大专层次,对博士和硕士研究生的吸引力不大。另一个原因就是高等职业院校的来源复杂,通过合并升格高等职业,那些留下来的师资本身学历水平就不高。因此,我国高等职业院校的师资队伍整体学历偏低,大专和本科在教师队伍的学历中占有较大比例,而硕士及以上学历则占偏低的比例。比如梧州职业学院,硕士比例仅达到了 13.7%。

4. “双师型”教师数量各地发展不均衡

在调查统计中,广西各校的“双师型”教师占专任教师数比例不够均衡,比例最小的是梧州职业学院,为 28.98%;最高的是广西水利电力职业技术学院,达到 90.5%。最高与最低的差距是 3.1 倍。有 5 个学校“双师型”教师占专任教师比例数高于 50%。

由此可知,经过这些年的加强建设,广西“双师型”教师数量增长较快,体现为专业能力发展的专业学科带头人及中青年骨干教师逐渐增多,促进了专业建设水平提高和专业发展。但是,因为各种差异,“双师型”教师的发展在各地存在差异。从抽样统计数据看,南宁市的高等职业院校“双师型”教师的数量较多,其余地方的高等职业院校的“双师型”教师的数量增长较慢。

建议各地的高等职业院校重视“双师型”教师的发展,对“双师型”教师的培养及申报在学校政策层面应大力支持。

5. 教师培训进修机会少

广西高等职业教育是从 20 世纪 90 年代后期和 21 世纪初期发展起来的,不少是成人大学转制或者是联合几所中等专业学校升格办的高等职业,起步较晚,起点也低。广西高等职业院校的办学条件,尤其是师资的数量、素质、能力与水平与高等职业教育发展的要求还有较大差距。大部分教师入职前本来就没有接受系统的岗前培训,进入学校以后,新教师接受的培训不够多,教师职前职后的培训也不完整。即使有一些培训,也有不足,如培训的途径单一、内容简单、走过场等,教师的专业能力与素质并没有真正提高。

因此,必须加大广西高等职业院校教师培训进修力度,使高等职业院校教师不仅在数量上适应高等职业教育教学要求,更为重要的是在教育理念、业务素质、知识结构、实践能力与教学水平等方面适应高等职业教育教学要求。

6. 教师的教科研能力偏弱

科研能力弱,这是广西各高等职业院校的共性。从抽查的学院的数据看,广西交通职业技术学院 2017 年参与各级的在研、结题、立项的课题共有 79 个,参与科研的教师占专任教师比例的 18%;广西生态工程学院参与科研项目的共有 63 项,参与科研的教师占专任教师比例的 20%。梧州职业学院参与科研项目的共有 12 项,参与科研的教师占专任教师比例的 6.8%。

从课题数量来看,广西高等职业院校教师参与课题研究与教研科研项目较少。原因既涉及到高等职业教师管理工作的认识层面,也涉及到高等职业教师教学管理的内外环境。

从认识层面来看,长期以来人们对高等职业教师管理队伍的建设普遍存在认识上的误区,对高等职业教师参与科研活动的重要性认识不足,认为高等职业教师主要任务就是教学,搞不搞科研无所谓,把教学工作搞好即可。由于存在这种错误的观念和看法,使教师对待科研活动不甚重视。

从内外环境来看,相关的科研政策制度不利于高等职业教师展开科研活动。主要体现在:首先,工作价值相对难以得到体现。在主体定位上,高等职业是以传授职业技能为中心,科研活动则处于为教学服务的辅助地位。因此,在人们的潜意识中,科研活动的价值偏低。其次,接受继续教育的机会少。广西高等职业教师学历总体低于高校教师,又由于工作以及政策、经费等诸多原因,难以得到进一步进修深造的机会。缺乏必要的科研教育与科研素质的培养,有时即使自己找到了进修深造的机会,也没有相应的政策和资金保障和支持。

7. 教师考核评聘机制不尽完善

高等职业教育的特殊性,决定着其在培养人才的过程中,对教师队伍有着更高的要求 and 标准,即更注重教师的实践技能的培育。不仅要求高等职业教师具备较高的文化素养、教育专业理论、专业技术知识,还要具备较强的实践操作以及指导能力。

但是,部分高等职业院校对在校教师的职称评定、教学质量考核、教学效果评价等方面,还没有系统的评价体系。比如,有的高等职业院校在教师职称评定上注重论文发表的数量、科研的成果,对教师的实践教学与技能的考核评价重视程度不够,评价的措施和方式也不尽合理,学院对教师学术的评价侧重于追求数量和结果,在对教师的教学质量考核中,形式简单陈旧。

广西的高等职业教师评审聘任制度一直在不断地摸索和完善,但是在高等职业院校中,教师的评审和聘任制度仍然存在着诸多问题。

五、广西高等职业院校专业师资队伍建设的策略

(一) 制定政策保障专业师资队伍建设

加强师资队伍建设,需要相关部门的政策及资金作为保障,同时,学院自身需要不断完善相关制度,健全高等职业师资培训体系,以更好地集聚师资力量,实现高等职业院校的培养目标,培养出符合社会需要的高等职业院校毕业生。高等职业院校师资队伍的建设要获得稳定可持续发展,政策和资金是必要条件。相关的高等职业教育政府部门及高等职业院校可以成立专属高等职业教师的教师培养基金会,将此基金会落实,而不是空架子,搞形式化,不解决实际问题,同时还需要配合建立相关的制度,比如,陕西省高等职业教

师实习、进修和考核等一些制度，最重要的是还要为大部分教师创造条件，适量的安排教师的教学任务，多给教师一些学习和进修的时间，能定期去参加各种形式的培训实习活动、国内外访学或进修。

整体来说，着眼于高等职业院校自身的发展、教师和学生的实际需求，来制订完善的教师培训计划和健全的培训机制，这是真正做到理解并贯彻施行国家教育变革政策方针的体现，从战略高度来审视师资队伍建设和人才培养的问题是非常必要的。在有政策支持 and 资金保障的基础上，通过实习、培训、进修、访学和学术交流等多种形式，提高教师学术水平、教学能力和实践能力，建立良性的培训运行机制，增强教师的积极性，促进教师专业发展。

（二）创新人才引进机制

全方位、高质量、多渠道培养职业教育师资是职业教育发展的关键。高等职业教师队伍要发展壮大，需要有高标准、可行的机制。建立、创新健全师资队伍机制非常必要。

目前广西的高等职业院校教师数量上也略显不足。社会对职业教育的偏见，使得高等职业教师社会地位较低，很多优秀硕士生、博士生或者企业熟练技术员不愿意去高等职业院校就职，更愿意去普通大学任教。这导致了許多优秀的、有潜质的高等职业教师流失。

为了解决当前广西高等职业院校教师学历低、人才匮乏的局面，可以创新人才引进机制。当前广西的高等职业院校在招聘教师时一般都是参考事业单位人事管理制度进行招聘，此考核制度可以有效筛选出有潜质的高等职业教育者。但是为了保证招聘教师的质量，可以多渠道引进高等职业教师，简化招聘程序，不受人事招考和岗位编制的限制。

招聘高质量教师，到岗即聘，缺点是此类办法可能面临的问题就是会滋生腐败现象，靠关系户入职，导致引起渎职的现象。不过，这种简化招聘流程的办法，简化程序，减少人力物力财力，真正有能力的优秀教师不需要那么多的层层考试，即可进入高等职业院校任教，减少人才流失。

（三）完善高等职业教师培训制度

国家大力发展现代职业教育，教育部及广西政府均出台了一些关于职业学校师资队伍培养和建设的政策指导文件。高等职业院校领导应认真研读，把握国家及地方的政策导向，并结合学校实际制订切实可行的教师培养和师资队伍建设实施方案，完善与师培相关的制度建设。

建立教师培养、考核、评价和认定的长效机制。以教师专业实践技能和教育教学能力培养为重点，规范学校教师培养工作的开展，同时构建科学的教师培养管理和评价体系，对教师培养结果进行客观、公正和准确的评价。

开发适合教师和学校发展需要的新的培训项目。学校相关职能部门应积极发挥主观能动性，结合学校发展实际和教师专业实践能力提升的需求以及职业生涯规划要求，制定切

实可行的教师培养实施方案和计划，有目的、有计划地选派教师参加实践锻炼、技能培训、岗岗实习等活动，积极争取行业或企业的科研项目。

积极申报并选派教师参加由教育部门、其他院校以及培训机构组织的各种培训和进修项目。同时加强与行业和企业之间的联系与合作，为本校“双师型”教师培养争取到更多的培养机会和培训资源。

（四）提升教师专业素质、实践能力

建设一支理论功底扎实、专业实践能力强的师资队伍是高等职业院校师资建设的任务和目标，是优质的高等职业教育教学质量的必然要求，也是学校实现培养高素质劳动者和技能型人才目标的保障，因此以学生实践能力为导向的职业教育应坚持“能力本位”的教师培训原则，强调教师专业实践能力提升，避免教师有“证”无“能”的现象发生。

学校要积极鼓励和引导教师通过学习、培训等方式不断提升个人的专业实践能力，帮助教师准确认识和理解职业教育的内涵以及与个人发展的关系。同时，学校要配套制定鼓励教师提升的激励政策和措施，激发教师主动提升个人专业理论水平和实践能力的积极性。

此外，学校还应加强和人事部门的沟通，提升教师人力资源管理和开发的能力，强化对教师个人职业生涯规划的引导、教育和扶持，特别是针对新引进的教师。人事部门应充分掌握每位教师的个人发展情况，并结合学校对教师能力和结构的需要，有针对性地帮助新教师制定适合个人和单位实际情况的职业生涯规划，明确发展目标和内容，让教师充分认识到个人进步与学校发展的重要关系，激发教师提升个人能力和努力工作的积极性，同时，保证教师专业发展符合学校发展的要求。

（五）建立科学的考核评价体系

考核评价体系作为一种重要的管理手段，包含了考核和评价两个方面，具有激励和约束的功能。高等职业院校学校教师考核评价体系可以从培养目标设定、奖惩内容、评价标准和行为导向四个方面来进行设计。

首先，在重视对高等职业教师培养进行形成性评价的基础上，应根据现有教师结构建立灵活多样的考核评价标准进行总结性评价。一支合理的教师队伍都会有层级的区别，不同层级或不同结构类型的教师在知识结构、教学经验、理论知识、实践能力、学历、职称等方面的发展水平不一样，因此考核评价标准不能一概而论，应根据不同层级或结构制定不同的评价标准和评价方法。如新进的刚大学毕业的教师与一名老教师的教学经验不在同一层次，因此对这两种类型的教师的考核评价就不能使用同一个标准来进行测评，而对处于同一层级结构的教师则必须采用同一个标准，否则得出的结论缺乏可比较性。

其次，在制订高等职业教师培养考核评价体系时，应关注教师的综合素质，全面设计考核评价指标，可以采用质性评价和量化评价相结合的方式进行综合评价。在对教师进行评价时，不仅要关注教师的专业理论水平、专业实践能力、教学管理、教学效果、教科研

能力等与教育教学直接关联的核心因素，也要考察教师的师德师风、工作态度、工作总量等其他非核心因素。只有对教师进行综合考核，才能对教师的工作状态进行全面评价。

（六）提升高等职业教师的待遇

高等职业教师的待遇，不仅包含学校支付给教师的劳动报酬，还包括其他的物质激励和精神激励。在国家大力发展现代职业教育的基础上，加强高等职业院校教师的提升，促进师资队伍建设是有效保障职业教育发展的重要手段。

只有教师自主提升的内因被调动起来，才能真正实现教师的可持续发展。教师自主提升行为的发生，需要有一定的激励条件，包括各种目标的设定或者个人的内在需求。

经济社会，教师们都希望通过职务评聘和工资待遇调整等方式来体现自己的工作价值，这种个人价值的实现就是马斯洛“需求层次理论”中的“自我实现的需要”，是个人内在需求的最高层次。管理心理学认为激励是一种“持续激发动机的心理过程”。教师在受聘于学校的过程中，除了签订劳动协议外，还跟学校存在一种隐性的心理契约。因此，学校在对教师进行激励时，还应充分考虑如何满足教师的心理需要，通过合理的薪酬设计，提高教师的工作积极性，促进教师自主发展。

比如，对在教学改革、教科研、教育创新、技术革新等活动中表现突出的教师，学校应设立专门的科研经费，支持和扶持教师开展科研活动。

此外，学校还可以在教学质量考核、评优评先以及骨干培养等活动中优先考虑表现突出的教师，激励先进。这样教师才容易自觉提高工作的主动性和责任感，不断提高自身专业能力，从而促进学校的整体教学水平，在实现个人价值的同时也促进学校的良好发展。

第四章 职业院校专业师资队伍素质能力培养与考核

职业院校专业教师的素质能力，决定着职业教育的发展方向、发展水平和发展程度，也决定着高素质人才的培养质量。随着科学技术的迅猛发展和我国经济发展进入新常态，职业教育肩负着培养数以亿计的高素质劳动者和中高端技术蓝领的历史重任，实践证明，没有素质优良、技艺精湛的专业教师，就不可能培养出技术技能过硬的技术蓝领。因此，加强教师队伍素质能力的培养与考核是职业院校专业师资队伍建设的核心内容。

第一节 职业院校专业师资队伍素质能力

一、什么是素质能力

素质能力是人们后天形成的一种生活习惯，是个人具备的知识、技能与职业素养相互影响、共同作用所形成的思想与行为的具体表现，它是一个整体的、综合的概念。

教师的素质能力是指教师在教学工作中，通过不断学习、总结和改进，形成扎实的知识功底、过硬的教学技能、先进的教学理念、勤勉的教学态度、科学的教学方法，是教师个人的理论知识、职业技能和职业素养的综合体现。

二、职业院校专业师资队伍素质能力的基本要求

1. 职业院校专业教师的功能与作用

“师者，所以传道受业解惑也。”这是唐朝韩愈对教师的诠释。而现今，教师的功能和角色发生了翻天覆地的变化，教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命；肩

负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，教师是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。习近平总书记指出：广大教师要做学生锤炼品格的引路人，做学生学习知识的引路人，做学生创新思维的引路人，做学生奉献祖国的引路人。这就是新常态下职业院校专业教师的功能与作用。

随着社会信息化、知识多样化、经济全球化、世界多极化的持续推进和发展，全国各地，各行各业正处在大发展、大变革之中，整个国家步入了新时代，新技术、新产业、新业态的迅猛发展对职业教育发展带来挑战、机遇与变革，一支知识渊博、政治合格、技能过硬的专业教师队伍是职业教育适应经济社会发展新常态的客观要求，因此，职业教育要发展，专业教师的素质能力是关键，因为只有高素质能力的专业教师队伍，才能担负起培养一大批符合社会需求的高素质劳动者和技术蓝领，担负起培养一大批引领高科技发展的工匠之师。因此，职业院校专业教师要牢记责任、不辱使命，要不断提升自身的职业能力和职业素养，把自己造就成为知识丰富、技艺精湛、品德高尚、爱岗敬业的高素质“双师型”教师。

2. 职业院校专业师资队伍素质能力的基本要求

（1） 师德高尚，具有德育教育管理的能力。

职业院校专业教师首先要忠于党和人民的教育事业，善学修德，不忘初心，牢记使命。孟子曾经说：“教者必以正”。因此，作为人类灵魂的工程师，作为学生成长的引路人，作为大国工匠的培训师，职业院校专业教师肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任。教师既要向学生传播理论知识，教授学生职业技能，还要承担“立德树人”的德育教育管理任务。因此，专业教师要加强自身修养，敬业修德，不断提高自身的知识、技能以及职业素养，以身作则，率先垂范，用自己高尚的思想品德去感染、熏陶和影响学生，净化学生的心灵，可以说，专业教师素质能力的高低，决定了学生前途和命运的好坏。

（2） 技艺精湛，具有过硬的专业技术能力。

俗话说：打铁还需自身硬！专业教师必须具有扎实的理论功底和高超的技能本领才能不辱使命，造就一代又一代的技术工匠。一般来讲，职业院校专业教师的知识越渊博，越能激起学生的学习兴趣；专业教师的技术越精湛，越能传承工匠技艺。学生往往可以原谅教师严厉刻板，但不能原谅教师才疏学浅。苏霍母林斯基也指出：“只有教师的知识面比学校教学大纲宽广得多，他才能成为教学过程的精工巧匠。”只有教师专业技艺超群并精通和掌握前端科学技术，才能成为学生的崇拜的精工巧匠。因此，职业院校专业教师要勤学苦练，积极跟踪学科学术动态，了解新观点，掌握新技术，要成为行业的专家和大师，要把精益求精、追求卓越的思想融入到教学工作中，帮助学生获取所需的知识和技能。

（3） 追求上进，具有较强的教研开发能力。

如果教学没有科研做底蕴，教育就会没有思想，课堂就会失去灵魂。职业院校专业教师要独具慧眼，善于把各种社会现象与职业教育结合起来，并用职业的敏感和探究的欲望

从中寻找和发现教育教学中的新知识、新技术、新问题、新规律，努力把尖端技术和优秀成果渗透到课堂教学中，把个人的教学经验、研究成果传播出去，实现资源共享，谱写职业教育新篇章。

（4） 教学理念先进，具有较强的课堂教学能力。

课堂教学能力的高低直接决定着课堂教学成效的好坏，良好的课堂教学能力，可以把课堂上学生的各种不良行为控制在低范围内，最大程度地提高教学效率，维护课堂秩序，促进师生沟通交流；良好的课堂教学能力，也意味着课堂的教学活动充满活力，总是能调动学生学习的积极性。当前职业院校学生学习目标不明确、学习自觉性差、理解能力偏低等问题，导致学生在课堂上玩手机、睡觉等不良行为比较多，厌学、逃学现象比较常见，传统的教学方法已不能适应职业教育新常态的客观要求。因此，职业院校专业教师要主动探究职业教育发展的新规律、掌握高超的课堂教学管控能力，积极借助大数据、互联网等现代信息技术，灵活调节教学进程，活化教学内容，营造适合学生特点、适应时代要求的教学环境，最大限度地引导学生的思维，充分挖掘学生的聪明才智，保持宽松、和谐的课堂教学氛围。

（5） 善于自我反思，具有终身学习的能力。

在知识爆炸的信息时代，专业教师要学会熟练运用各种信息工具（网络、计算机等）对信息资源进行有效的收集、组织和运用，不断反思自己在教学活动中的成败得失。如果教师不能保持专业热情，不善于自我反思，不能自主探究、终身学习，就不能成为一名理论高深、技艺精湛、品德高尚的“双师型”教师。因此，专业教师要树立终身学习的新观念，学会运用科学理论武装头脑，遵循教育教学规律和教师专业化成长发展规律，不断研究新问题、发现新问题、探索新规律，通过“互联网+”技术指导学生自主探究、自主学习。

（6） 改革创新、锐意进取，具有创新能力。

创新是一个民族进步的灵魂，是一个国家兴旺发达的不竭动力。专业教师必须改革创新、锐意进取、知识渊博，要具备扎实的专业功底、广博的视野以及善于开拓新领域的的能力，只有创新能力较强的专业教师才能开启学生思维，培养学生的创新意识和创新能力。常言道：“学起于思，思源于疑”，专业教师要善于发现自己的亮点和不足、能主动学习和吸收最新的教科研成果，把简单的事情注入时代内涵，引导学生积极探究科学奥秘的精神，激励学生的创新热情，锻炼学生独立创新的能力。

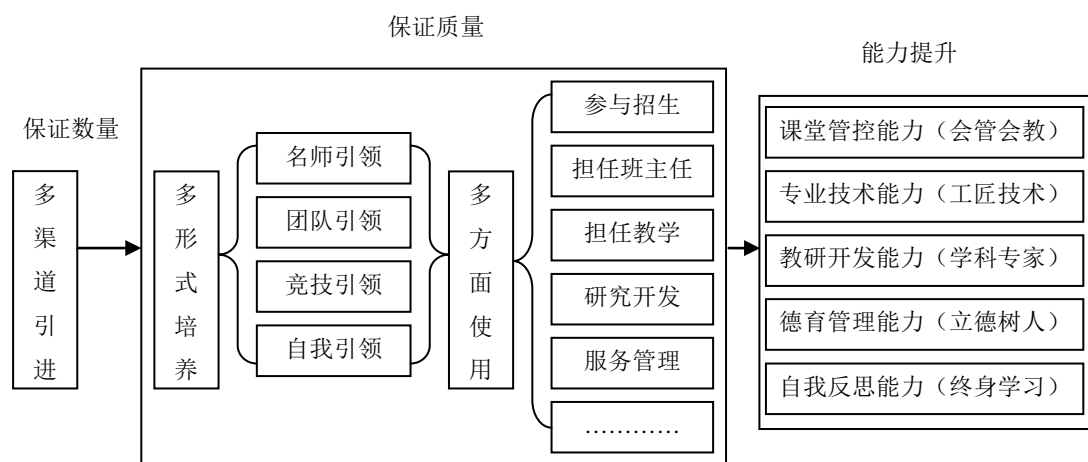
第二节 提高职业院校专业师资队伍素质能力的途径和方法

专业师资队伍建设是职业院校教学基本建设的关键，也是提高人才培养质量、提升学校办学层次的决定性因素。职业院校专业师资队伍建设需要以新时代中国特色社会主义思想

想为指导，遵循职业教育发展规律和教师成长规律，构建“三多四引五提高”的职业院校专业师资队伍建设模式，加强师德师风建设，全面提升专业教师的综合素质、专业水平和创新能力，拓展教师的学术视野和学科基础，以造就一支党和人民满意、适应经济发展新常态、数量充足、结构合理、师德高尚、素质优良、技艺精湛的高素质专业化“双师型”教师队伍。

一、构建“三多四引五提高”的建设模型

通过制度创新和管理创新，突破旧思想、旧观念的束缚，构建“三多四引五提高”的专业师资队伍建设模型，全面提升专业师资队伍的素质能力。“三多”是指教师来源渠道多元化，师资培训多样化和教师使用多面化，建设一支数量充足、素质优良、结构合理、相对稳定的职业教育教师队伍；“四引”主要是针对师资培训方面提出的，目的是通过名师引领、团队引领、竞技引领、自我引领的方式，提高专业教师素质能力；“五提高”是指通过构建“三多四引”的长效机制，实现专业教师必备的“课堂管控能力（会管会教）、专业技术能力（工匠技术）、教研开发能力（学科专家）、德育管理能力（立德树人）、自我反思能力（终身学习）”五种核心能力的提升。



“三多四引五提高”的职业院校专业师资队伍建设模型图

二、通过多渠道引进，不断改善师资队伍的结构

转变观念、提高认识，以创新为先导，不断深化人事制度改革，加强“双师型”教师队伍建设，针对当前职业院校教师数量不足、学历偏低、“双师型”教师数量少等状况，职业院校可面向普通高校师范类毕业生引进专业教师；面向非师范类毕业生和社会技术人员引进专业课教师和实习指导教师；面向行业企业引进兼职教师和面向培训机构引进“双师

型”教师。他们虽然来源渠道不同，各种阅历和能力也不一样，但是，他们彼此之间可以互相取长补短，形成资历完整、业务精湛、才能卓越的师资队伍。

1. 面向普通高校师范类毕业生引进专业教师

普通高校师范类毕业生是职业院校教师的重要来源。这类教师具有良好的专业理论和教学技能，但是他们缺少实践经验，理论与实践脱节比较严重。这类教师进入职业院校任职以后，要加强对他们的专业技能的培养与训练，最好先安排他们深入企业进行实践锻炼，了解行业动态、掌握工艺流程、熟悉操作规范，再让他们走进教学课堂。从当前的实际来看，职业院校面向普通高校师范类毕业生引进人才，应重点放在引进研究生以上学历的人才，以提高研究生以上学历的教师比例。

2. 面向非师范类毕业生和社会技术人员引进专业课教师和实习指导教师

这类教师具有较为扎实的专业实践能力和较强的技术服务、技术应用能力，但缺乏相应的教学理论和教学技能，教学组织、课堂管控能力比较差，对于这类教师，学校要制定相应的激励措施和提供有利平台，加强对他们教育学、心理学和管理学等方面的培养和训练，努力提高他们的理论水平和教学能力，使他们逐步成为“双师型”教师。

3. 面向行业企业引进兼职教师

长期以来，由于学校的工资待遇普遍不如企业高，而且在学校受到的管束比较多，要求比较严格，企业优质的技术人才、能工巧匠不愿意受聘到学校任教是不争的事实。因此，职业院校要破解专业教师数量不足的问题，一方面，职业院校要在聘用待遇、上班时间、办公条件等方面予以拓展和创新，千方百计地吸引企业或生产部门的技术骨干、能工巧匠到学校担任兼职教师；另一方面，要通过深化自身人事制度改革，制定相关的优惠政策，确保兼职教师在学校与在企业的工资待遇大体相当。

4. 面向培训机构引进“双师型”教师

由于培训机构直接服务于行业和企业的发展，它们负责面向行业企业培养和输送优秀人才，这就要求培训机构的培训师必须具有扎实的理论知识和较强的教学与实践能力，它们培训的内容是根据职业标准的要求，紧紧围绕生产实际、劳动力市场需求和用人单位的实际要求，注重理论知识教育与实际操作训练相结合，是名副其实的“双师型”教师，因此，职业院校要加大从培训机构引进人才的力度，以解决“双师型”教师的不足。

三、开展多形式培养，促进教师五种核心能力的提升

职业院校专业教师能力提升，离不开师资队伍的培养，创新教师培训模式，采取集中

学习、分段研修、远程教育、学术交流、以老带新和校本培训等多形式培养，大力推广项目式、互动式、混合式等研修形式，培养一批具有先进职业教育理念、视野宽阔、专业素养高和技能精湛、有较强的课堂管控能力（会管会教）、专业技术能力（工匠技术）、教研开发能力（学科专家）、德育管理能力（立德树人）、自我反思能力（终身学习）五种核心能力的专家型教师。

1. 发挥“四引”作用，促进专业教师核心能力的提升

所谓“四引”就是通过名师引领、团队引领、竞技引领和自我引领的方式促进专业教师快速成长。

（1）名师引领。名师引领可分为校外名师引领和校内名师引领两种类型。校外名师引领，就是要聘请校外名师到学校讲学和辅导，也可以选派教师到校外培训（如参加国家级培训、自治区级培训和各种专业培训等），校外名师都具有专业的培训经验，培训效果比较好。但校外名师引领成本比较高，培训内容不一定符合专业教师和学校发展的实际需求。因此，名师引领最好还是挖掘校内名师资源，如教坛新秀、教学能手、学科带头人等，他们虽然不如校外名师有名气，但他们对学校专业教师的情况比较了解，不用调研便能设计和实施有针对性的培训项目，校内名师引领主要通过名师工作坊、以老带新的形式进行示范、引领、激励和辐射带动作用，提高专业教师的综合素质能力，增强学校的可持续发展力。

（2）团队引领。利用校内名师资源，加强团队建设，当前最主要、最流行的形式是建立“名师工作坊（室）”，通过名师的示范、引领、辐射和带动营造成长氛围，发挥名师工作坊（室）师徒“爱心笃学的师德效应、敬业奉献的育人效应、精湛高超的师技效应、奋发进取的风范效应”，帮助广大教师，尤其是青年教师不断提高教学能力、专业技术能力、科研开发能力等。名师工作坊（室）与一般的培训班不同，它除了一个人主讲外，其他人要在他的指导下，通过讨论、活动、实践等形式表达自己，使人人具有适合自己发展与提升的空间。

（3）竞技引领。职业教育行业每年都会举办各式各样的师生技能比赛，如教师信息化教学设计比赛、学生职业技能比赛等。这些竞技活动有的需要教师亲自参加，有的需要指导学生参加，不管是哪种类型的参加，教师都能在这些竞技活动中看到别人的长处，发现自己的不足，从而促使教师更新教学理念，激发教师不断学习新知识、新设备、新技能，不断提高自身的实践操作能力和技能水平。教师通过相互观摩、相互学习、共同切磋与交流，形成“在比赛中提高，在竞争中成长”的良好氛围，从而展示竞技比赛在提高专业教师队伍素质中的示范引领作用。

（4）自我引领。教学反思是自我引领的镜子，一个不懂得反思自己教学成败的教师，是永远不会成为好教师的。孔子曰：“学而不思则罔，思而不学则殆”，叶澜教授说：“一个教师写一辈子教案，不一定成为名师；如果一个教师写三年反思，有可能成为名师。”可见，教学反思在教师成长中的重大作用。因此，专业教师一定要学会在教学反思中总结经验教

训，更新教学观念，改善教学行为，提升教学能力，通过教学反思，使自己的教学精益求精，渐臻完美。

2. 建立学习培训机制，促进“双师型”教师队伍的形成

学校要制定《专业师资队伍五年发展规划》，加强专业教师进修学习培训，鼓励专业教师进企业挂职实践锻炼的规定等相关方案和制度，为专业教师培养培训提供制度保障，推进专业师资队伍建设和形成良好的体制。

(1) 突出以学科为基础、以问题为中心、以模块为课程机构、以案例为载体、以参与互动为平台，积极选派专业教师参加国家级培训、自治区级培训等校外各级各类培训。鼓励教师在职提升学历培训、深入企业实践锻炼、参加职业技能鉴定等，促使专业教师转变教育观念，提高教学能力、教育创新能力和教育科研能力，同时加强校本“用养结合，多元培训”的方式，创建学习型校园，造就和适应现代职业教育要求的充满生机活力的“双师型”专业教师队伍。

(2) 增强专业师资培训的针对性。在培训之前，要切实从学校发展需要和教师成长需求出发，通过调查问卷、教学工作任务分析等方式对培训需求进行研讨、论证，同时针对不同教师的需求，选定培训内容、设计培养方案、实行分类培训。比如，对新引进教师、年轻教师、兼职教师，要重点培养他们了解和熟悉职业教育的教学特点和规律，掌握基本的教学理论、方法和艺术，提高他们的教学水平；对老年教师，则要帮助他们掌握现代教学技术，提高他们信息化教学素养等。

(3) 构建团队学习长效机制。

① 建立“互听”制度。制定教师互相听课、学习交流制度，规定新老教师互相听课，老教师可以指导和帮助年轻教师解决和发现教学活动中的问题，学习年轻教师的新知识、新技术、新方法、新理念；新教师可以学习老教师的上课经验、教学艺术、课堂管控等教学能力，学习老教师无私奉献、精益求精的工匠精神；专任教师听兼职教师、外聘教师的课，学习他们丰富的实践经验和娴熟的技术技能，学习他们老练的社会能力和方法，同时专任教师也可以传授他们教学组织、课堂管控艺术等。孔子云：“三人行，必有我师焉”。建立“互听”制度，大家可以取长补短、互通有无、优势互补、共同进步、促进发展、实现双赢。

② 改进“教研”活动。教研活动是教师间互相交流、取长补短、共同进步的平台，是教师提升教学研究能力、提高教育教学质量的重要策略，教研活动应至少每周举行一次，而且要持之以恒，教研活动形式要多样化，比如利用“头脑风暴”讨论和解决教学中存在的问题，合作研发现代信息技术教学资源，学习学科前沿知识技术，开展职业技能竞技等，总之，教研活动要避免形式单一、应付式、走过场、浪费大家时间等问题。

③ 深化“校企”合作，加强“双师型”教师队伍建设。校企双方要建立“人员互聘、互相兼职”的常态机制。学校要支持和选派专业教师到企业一线锻炼、掌握企业的生产流

程和熟悉企业操作规范,参与车间管理和新产品研发,也可以给车间工人讲课,互通有无,增加见识、提高素质等。这样,专业教师就可以在企业实践中获得自己所需要的知识和技能,增强自己的专业技术能力,加深了解企业的运作、营销模式和相应的企业文化,获得除专业技术以外的基本功力,从而全面提升自身的职业道德素养。同样企业要本着互惠互利的原则,创造条件来引进技术骨干、能工巧匠到学校传授技术经验、分析行业发展趋势、交流社会知识、培养学徒、造就人才,为学生顶岗实习和未来就业尽快进入岗位角色做好准备,实现校企共赢的新局面。

④ 通过“互联网+”技术。引导专业教师利用云计算、大数据等信息技术和网络资源,通过“线上线下”混合式的研修方式,了解党和国家职业教育的方针政策,随时随地学习学科前沿的新知识、新技术、新工艺、新流程,提高专业能力和职业素养。同时,通过互联网学习其他领域的知识和技能,拓宽知识面,开阔思维,提高创新意识和创新能力。

四、多方面使用,全面提高专业师资队伍综合素质能力

南宋诗人陆游在《冬夜读书示子聿》中写道:纸上得来终觉浅,绝知此事要躬行。书本上的知识如果没有具体运用于实践,是抓不住灵魂、掌握不了精髓的,也就无法运用自如,任何事物只有经过多方面的应用检验并扎根于实践这片沃土才能获得足够的营养。新的知识和技术同样需要在多方面实践中去消化、去吸收,才能内化成自己的观点,形成自己独特的教育理念和教学风格,才能成为行业专家和教育名师。

1. 让教师参与学校管理,全面提高专业教师综合素质

教师是学校教学工作的主力,也是学校管理工作的主体。近代民主革命志士秋瑾曾说:“水激石则鸣,人激志则宏。”让教师参与学校管理,不但能发挥教师的知识和才能,还能让教师进一步认识到自己工作的意义和价值,从而激发教师的积极性、主动性、能动性和创造性,增强教师的主人翁意识。众所周知,学校管理是一项琐碎、繁杂的工作,它涵盖学校建设发展的方方面面,学校的招生办学、教学改革、绩效考核、薪酬分配等都需要全体教师参与讨论,形成共识,大家才能心往一处想,劲往一处使。例如学校招生宣传、动员工作,需要全体专业教师共同参与,如果学生都招不到,就谈不上任何教学改革了;同样,学校的日常管理工作,也需要全体教师共同参与,他们可以通过全员值勤、轮流值周、轮流值日的方式,可以担任班主任,可以做学生辅导员等,让教师成为学校真正的主人,从而产生荣誉感、自豪感,同时也知道改革的紧迫性和必然性,迫使自己不断地充实自己、完善自己,使自己成为学生喜欢、家长信赖、社会认可的优秀教师。

2. 鼓励专业教师担任班主任,练就“十八般武艺”

职业院校班主任,是最能锤炼人的一种职务,原因如下:(1)班主任每天都要面对学生做无数次即兴演讲,对学生进行思想工作,任何不善言辞的教师经过班主任职位的

锤炼之后，口语表达能力、立德树人能力都会得到很大提高；（2）学生的每一项活动都需要班主任组织与指导，各种集会、各类球赛、文艺汇演等，在这样千锤百炼之下，教师的综合能力、组织能力、管理能力也就磨炼出来了；（3）班主任工作的复杂性大家都知道，学生的大小事情都需要班主任跟形形色色的人打交道，而且要机智巧妙地解决各种问题，这就培养和锻炼了专业教师极强的人际沟通和协调能力；（4）担任班主任，班级任何事情都会记在班主任的头上，即使是一个非常淡泊的教师，你不争，学生要争，同事、领导都会做比较，处在这个位置，会自然而然地去提高自身责任心和担当意识。因此，学校要制定相关激励政策，逐步提高班主任津贴标准，优化班主任考核评价机制，支持和鼓励更多的专业教师投身到班主任工作中来。

3. 鼓励和选派教师驻厂锻炼，铸就专业教师匠人本领

专业教师驻厂锻炼，不仅可以了解和熟悉企业的经营管理模式和相关企业独特的管理文化，有机会深入生产第一线，参与技术研发，提高专业技能，铸就工匠精神，还可以管理学生，组织教学实习，深化校企合作等。专业教师驻厂锻炼，是专业教师教学实践能力和创新能力的特殊学习过程，是专业教师实现教学内容与工作实际对接碰撞的机会，教师可以看到课堂教学与生产车间的差距，借此机会综合分析，找出教学中存在的不足，以便开发项目课程、完善教学计划、改革教学模式、更新教学方法。尤其在教学内容的更新上能够做到让学生“学有所用、学以够用”。另外，专业教师驻厂锻炼，让教师抛弃自己的书生气，以企业员工的身份融入企业，自觉按照行业标准要求自己，教师与学生同吃同住，消除师生隔阂，融洽师生关系，为了维护和体现教师尊严，教师不得不严格要求自己，起到身先士卒的作用。

4. 组织开展教学研究，促进教学能力全面提升

教学研究是提高教学质量的重要途径，是专业教师提高教学能力的重要方法，要让教学组织灵活多样，要让教学内容丰富多彩，如果没有教学研究做底蕴，教学没有源头活水，课堂就会失去灵魂。教学就会重回照本宣科的老路，教学效果就无法实现，教育就会变成另外一种资源浪费，这是党和人民所不能容忍的悲剧。因此，职业院校要出台相关激励政策和措施，积极组织教师开展教学研究活动，引导专业教师围绕学校发展、课堂教学、学生成长过程中存在的困惑和问题，从自己体验感触最深的领域入手，开展调查研究，努力把最前沿的研究成果渗透到课堂教学中，把最新的知识和信息传递给学生，补充和丰富课堂教学内容，弥补原有课程知识与最新研究之间的“断层”，从而极大地激发学生的学习兴趣。一名专业教师，如果不能发现职业教育的发展规律，不能针对自己在教学过程中存在的问题进行研究，或许他可以成为一名经验型的优秀教师，但难以成为专家型的卓越教师。

第三节 职业院校专业师资队伍的考核与评价

职业院校专业师资队伍的考核与评价是正确引导教师在教育教学、科学研究、社会服务、文化传承等方面价值取向的需要，是规范学校教育教学秩序、创新教育教学方法、提升教育教学质量的需要，是教师综合素质提升和学校可持续发展的需要。简而言之，对职业院校专业教师进行科学、全面、准确、及时的考核与评价，既是教师自身专业化成长的需要，也是职业院校整体发展和人才培养的需要。综观当前职业院校专业教师的考核评价体系，主要存在一些问题。比如：教师选聘把关不严、师德考核操作性不强；考核评价缺乏整体设计，重教学轻科研、重数量轻质量的情况比较严重；对教师学科和团队建设职责评价不足；考核评价急功近利，考核结果与绩效、利益挂钩过于紧密等问题。这些需要引起我们高度重视，下大力气认真研究解决，不断改进、完善和优化，科学合理的考核评价体系，能够激发职业院校专业教师教书育人、科学研究、创新创业的活力。

一、科学设置考核评价标准

考核评价标准要符合党和国家现行的法律法规和职业教育发展规律，对提高教育教学质量、促进教师专业化成长有推动作用，考核评价标准要与教师的专业特点、岗位职责紧密衔接，把有理想信念、有道德情操、有扎实知识、有仁爱之心的“四有”好教师作为专业教师评价的基本标准，“不让老实人吃亏，不让能干事的人吃亏”。坚持重师德、重一线、重能力、重实绩、重贡献、多角度、多层面、多维度，科学化、数字化、精细化地考核评价教师，克服唯学历、唯资历等倾向，注重考察教师的专业性、创新性和履责绩效、教学成果、实际贡献，着力解决考核评价标准“一刀切”的现象，合理设置和使用科研、论文、教材、专著、指导技能比赛等评价指标，实行差别化评价，鼓励教师在不同领域、不同岗位做出贡献、追求卓越。

1. 考核评价标准必须与时代特色相适应

事物是在不断发展变化的，专业教师的考核评价也应该是动态的，它要随着时势、时局、环境的变化而不断改进，《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》明确指出：“教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。”因此，职业院校要深刻理解其内涵要义，重新构建与时代特色相适应的专业教师考核评价标准，实事求是地反映专业教师的德、能、勤、绩，让表现突出的教

师得到肯定与表彰，让不够优秀的教师继续努力，对于考核评价不合格的教师，得到鞭策和警示。考核评价的初衷是促进，是让人人能看到希望，人人具有奋斗目标，而不是激励一小片，打倒一大片，这样考核评价就失去价值和意义。

2. 考核评价标准必须能够激发教师内在积极性

学校工作，教学为主；教学任务，教师为主。如果教师看不到希望和未来，就会失去内在动力和积极性，即使拥有渊博的知识、过硬的本领，即使有再强的教学能力和再高的职业素养也不能正常发挥。因此，评判一个考核评价标准是否科学合理，一定要看它是否能够激发每一位教师的发展潜力和工作热情；是否能为每一位教师提供展示才华的舞台和空间；是否能让每一位教师看到前进的方向和奋斗的目标。科学的考核评价标准不仅是全面考核评价专业教师工作的依据，而且还要帮助专业教师诊断教学过程中的问题和发现教学过程中存在的不足，指明今后的努力方向和改进措施。

3. 考核评价标准必须重点考察教师的育人水平

习近平总书记在与北京师范大学师生座谈时指出：“教师重要，就在于教师的工作是塑造灵魂、塑造生命、塑造人的工作。”教师的根本任务是教书育人、立德树人，考核评价标准必须重点考察教师的育人水平，突出引导教师把主要精力集中在育人工作上，从学生素质好不好、水平高不高、创新能力强不强判断教师的综合水平。

4. 考核评价标准必须在全面衡量的基础上突出实绩

实绩是教师德才素质的综合和具体表现，使教师内在素质转换成可以看得见、摸得着的客观存在，为正确识别和评价教师提供客观依据。因此，考核评价标准必须坚持干字当头、实字为先、效字以求，要发扬“严细实”作风，狠抓实绩考核的落实，以考核促实干、以考核促执行、以考核强作风。鼓励广大教师求真务实、真抓实干，形成靠实干进步、靠实绩取胜的良好风气。

5. 考核评价标准必须体现共性与个性相统一

在制定专业教师考核评价标准时，既要根据不同层次、不同岗位、不同专业具有的共性，做出基本一致、规范通用的考核评价标准，又要根据不同层次、不同岗位、不同专业的具体情况做出一个符合个性的标准，并分配以不同比例的权重，科学合理地组合各项指标。

6. 考核评价标准必须体现定性定量相统一的原则

定性分析以语言等级为度量标准，一般针对教师的政治思想、教学态度、职业道德、身体素质等难以量化的内容而采取的考核评价方式，其主要特点依靠感觉、印象和经验来完成，所得结论带有一定的主观性。定量分析则以数值作为度量标准，主要对教师的工作量、学术科研实绩等可以量化的内容进行考核评价，其主要特点是通过收集、整理、计算

和分析考核对象的有关数据来完成，考核结果的客观性比较强，一般能够精确反映教师的能力素质情况，但许多工作难以用数字来衡量，单纯用数字不能概括其全貌，而纯粹的量化考核也只能使考核从一个极端走向另一个极端，因此，更多情况下需要定性与定量相结合进行实绩考核评价。

二、考核评价应遵循的原则

1. 全面客观的原则

考核评价必须从教师工作和自身实际出发，实事求是、全面客观地对专业教师的工作态度、思想品行、业务能力和工作业绩等方面进行考核与评价，兼顾不同教师、不同岗位、不同专业之间的差异，把教师的创新能力、实践操作能力、突出贡献能力等纳入到考核评价体系。突出教师的“职业性”的特点，重点考核教师的教学效果和工作业绩，让事事得到肯定，人人得到满足，教师真正感受获得感和幸福感。

2. 科学合理的原则

科学合理的考核评价制度，一定要契合新时代发展要求，能够恰如其分地反映教师的素质和能力，激发专业教师教书育人、科学研究、创新创业的活力，不要过分夸大或缩小教师某一方面的优、缺点。因此，科学合理的考核评价制度要多视角、多层次、多维度进行考核，坚持定性定量相结合，适当弱化定性评价指标，增加定量考核的分值及考核条目细化，才能体现教师工作的质和量，才能正确引导教师工作进取的方向，让教师行动有标准，标准有量化，量化有考核，考核有奖罚。

3. 信息公开的原则

职业院校专业教师的考核评价涉及每位教师的切身利益，考核评价的全过程必须公开、公平、公正，不能搞暗箱操作，要定期公开考核评价信息，允许教师对考核的项目赋分提出质疑，确保教师有知情权、参与权和监督权。只有这样，才能达到考核评价的目的，才能调动教师的积极性，提高考核评价的信誉度。

4. 动态发展的原则

教师考核评价不是静止的，而是一个不断发展变化的过程，因此，对教师的考核评价，要用发展、变化的眼光来观测，不要停留在某一层面或某一点上，负责考核的部门应充分运用大数据技术完善信息的获取、管理、分析和应用，把教师从事德育、教学、科研等方面的考核评价同学校教育教学改革发展结合起来，把教师教学准备与实施教学的备、讲、批、辅、考、研，以及学生学习能力的考核评价同学校教研活动有机结合起来，强化考核评价的力度、广度和深度，使教师的主体性发展与学校教育的可持续性发展相统一，实现

教师与学校共同发展、个人与组织共赢的结果。

5. 激励促进的原则

教师考核评价的根本目的在于使每位教师通过考核评价的反馈和调控作用，不断改进工作的方式方法，不断激励自己提高教育教学质量和整体素质。因此，在考核评价过程中，必须着眼于教师专业发展和教育教学质量的提高，充分发挥考核评价的导向、激励、质量监控和改进功能，最大限度地调动教师的积极性和创造性，促使教师形成继续努力或进一步在活动中改善不足、提高活动效果的动机与期望，从而发扬优点，改正缺点。

三、考核评价体系的构建

职业院校专业教师的考核评价要契合新时代发展要求，是一项复杂的系统工程，涉及考核评价理念、考核评价方法、考核评价指标、考核评价程序和考核评价结果的运用与信息反馈等系列内容，是一项全方位、动态管理的过程。因此，相关职能部门一定要落实主体责任，加强顶层设计，通盘考虑、着眼长远，突出重点、抓住关键，明确考核评价指标的内涵和标准，建立一套既能符合职业院校的战略目标和建设规划总体部署，又能体现不同专业、不同层次、不同水平之间区别，科学合理、系统全面、操作容易、动态调整的考核评价体系。

1. 考核评价理念的创新

传统职业院校教师考核评价的目的主要是为了管理和约束教师的行为，让每位教师都能坚守自己的岗位，兢兢业业做好自己的本职工作，这种评价主要着眼于教师过去已具备的素质、已承担的责任和已取得的工作成就，评价结果往往只作为教师聘任、降级、晋升、奖惩的依据，忽视教师的个人发展。而现代教师考核评价的主要目的就是促进职业院校教师的专业化发展和职业院校可持续健康发展，着力提升教师的师德师风、业务水平和创新能力，因此，教师考核评价应革除旧有的看法和思维模式，以更宽广的视野、更高的目标要求、更有力的举措促进教师的发展，引导和推动教师静心教书、潜心育人、真心爱生、享受教育的快乐。

2. 考核评价模式的择定

由于职业院校专业教师考核评价需要考虑的因素很多，教师与教师的横向比较较难，学生素质差异较大，教学效果难以评定等因素。因此，考核评价方式可以采取个人自评、专家督评、同行互评、学生测评等多元评价方式，考核评价手段尽量采用定性与定量、定期与日常考核等手段相结合。

3. 考核评价体系的设置

科学的考核评价指标体系是保障考核评价有效性的前提。构建科学的考核评价指标体

系，关键是明确学校发展的总体目标和主要任务。在一级指标选取时，应充分考量《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》的战略意义、指导思想、基本原则、目标任务等内容，系统按照新时代教师队伍建设改革的顶层设计，重点把师德师风建设、教师专业化水平和科研创新能力提升等主要任务进行指标化，建构起具有引领性、协调性、系统性、动态性的指标体系。使考核评价体系的结构内容与中央的目标任务保持方向上的高度契合。

(1) 职业院校专业教师教学硬件考核评价。专业教师教学硬件考核评价内容包括师德师风考核评价、教师工作量、教学过程管理、教学计划、教案等常规的教学文件进行考核，满分为 100 分，由教学管理部门负责考核评价。

职业院校专业教师教学硬件考核评价体系

职业院校专业教师师德师风考核项目及评分细则			
	考核项目	考核内容说明	封 顶
1	师德师风（封顶 10 分）	遵纪守法：无违法乱纪行为，自觉遵守校纪校规，依法执教，廉洁从教	2 分
		爱岗敬业：脚踏实地、终身学习，不断提高专业素养和教育教学能力	2 分
		为人师表：率先垂范，传播文明，宣传科学，崇尚真理	2 分
		立德树人：“学为人师、行为世范”，做学生成长的引路人	2 分
		合作精神：团结协作，顾全大局，敢于承担，有主人翁责任感	2 分
2	工作量（封顶 75 分） 注：基本分为教学任务该项良好等级分即 50 分×0.76=38 分	1. 完成安排的教学任务（得基本分 38 分），总课时超同类教师平均课时的部分+0.2 分/节（行政兼课与纯教师分开算平均值；平均课时=同类任课教师总课时/该类任课教师人数） 2. 教师去企业代管学生期间的工作量按该类教师本学期的平均周工作量计，再与在校期间的工作量合计 本项封顶 50 分	50 分
		多门课（周总时数在 20 节以上，上 2 门课加 2 分，上 3 门课以上加 3 分，周时数 10~20 节，上 2 门课加 1 分，上 3 门课以上加 2 分，10 节以下加 0.5 分，这里指不同的课程而不是不同教材 行政、班主任兼课+2 分（相当于上两门课），本项封顶 4 分	4 分
		函授授课（每门计 2 分）	3 分
		升本班授课辅导（0.1 分/节）	5 分
		比赛指导（项目负责 0.5 分/周，参与 0.1 分/周）	10 分
		外出学习培训、到企业锻炼：1.38 分+假期培训期间 0.3 分/周+超全校月平均课时超过部分 0.1 分/节；2.整个学期没课的按行政坐班考核；3.假期参加培训任务的加 0.3 分/周	

第四章 职业院校专业师资队伍素质能力培养与考核

(续表)

	考核项目	考核内容说明	封 顶
3	教学过程 (本项是扣分项, 不封顶)	履行上下课仪式情况 (以学生登记为依据, 每少一个环节扣 1 分)	
		如实填写教学日记 (每少一个项目扣 1 分)	
		上课期间抽烟、坐着 (原则上不允许)、接打电话、玩手机、改作业、课间休息后不按时上课等违纪现象 (以学生登记为依据, 每次扣 1 分, 巡堂发现, 每次扣 2 分)	
		私自调课、换课、变更授课地点且造成大面积学生迟到等被定为教学事故的 (每次扣 2 分), 已认定为教学事故的按教学事故处理	
		使用多媒体, 课前没到多媒体教室调试准备, 造成上课拖延, 实验课准备不充分影响实验等 (每次扣 2 分)	
		提前下课 (包括体育、实验、实习、上机) (每次扣 3 分)	
		学生违纪管理 (无睡觉、玩手机等) (按学生违纪管理文件执行)	
		对不使用现代信息化教学、课堂教学效果差、学生睡觉现象多且上述现象屡教不改的, 原则上只能评定为合格, 甚至为不合格。	
4	授课计划检查	按时编制和实施教学计划, 教学容量适度, 重难点把握准确。不写扣 2 分, 不合格重写扣 1 分	2 分
5	教案检查 (本项是扣分项, 不封顶)	上课是否有教案 (抽查): 无教案扣 3 分, 教案内容和授课内容不一致扣 2 分	
		教案课题与课程授课计划内容、进度相符。授课计划课题: 1 次课没上扣 1 分; 2 次课没上扣 2 分, 3 次课没上扣 5 分, 4 次及以上, 按未完成任务处理, 上课内容在授课计划未有安排 (如放电影, 没教学内容等), 每次扣 5 分	
		教案检查不合格, 每个教案扣 2 分	
6	期末提交业务材料 (11 分)	《教师基本信息档案》按要求填写得 3 分, 证书扫描不清晰, 没按要求编辑扣 2 分	3 分
		按时提交《教师学期业务档案》且按要求填写完整得 8 分, 每少 1 项扣 2 分	8 分
		学期教学工作总结不合格 (由教学部评定) 不合格扣 2 分	
		听课次数要完成 5 次, 且听课评价表填写完整, 每少 1 次听课扣 1 分	
7	出试题、监考 (7 分)	按规定出试题、答案 (逾期不交扣 1 分, 无答案扣 3 分)	
		不按时出题或未提交教学部审查每份扣 2 分	
		打印、校对、装订、包装 (每少一个环节扣 1 分)	
		监考时有睡觉、看杂志、玩手机等违纪现象, 或在考场上发现有 3 位以上考生有上述现象的 (检查或被举报) 扣 2~5 分	

(续表)

	考核项目	考核内容说明		封 顶
8	期 末 考 试 工 作（12 分）	不按时上交试卷电子版（未填好任课科目、期评成绩及缺交各扣 1 分）		
		成绩录入，不在规定时间内上传或上传成绩出现较大错误的每门课扣 1 分		
		不上交情况分析表扣 2 分		
		评分以后不按时上交试卷扣 2 分		
10	临 时 安 排 的 工作	按时完成任务，每项工作视工作量计 1～3 分		
		不服从工作安排，每次扣 2～5 分		
		不按时提交临时检查评估等所有的各种材料等（每次扣 2 分）		
11	考勤（扣分按 节计算，扣分 不封顶）	无故不参加业务学习、升旗，每人扣 3 分/次；不按要求统一着装的，每人扣 2 分/次		
		迟到、早退（未认定为教学事故）：已提前有来电报名说明的扣 0.5 分/次；未提前有来电报名说明的扣 2 分/次。		
		事 假	临时打电话请假，过后没补扣 1.5 分/节，过后补了扣 0.5 分/节	
			因私事请假，每节扣 1 分；法律规定的事假扣 0.5 分/天（过后补课除外）	
			因病请假，每节扣 0.5 分（过后补课除外）	
			已请假，但未办理调课，在上面的基础上再扣 0.5 分/节	
		教学 运行	上课打铃后还在教学运行室领取运行板，每次扣 1 分	
			没按规定领取、归还教学文件夹，每次扣 1 分	
12	参 与 大 专 授 课 工 作（扣分 不封顶）	按时出资料、试卷及教案（逾期不交扣 1 分）		
		按照规定时间来授课（不按时上课扣 0.5 分，不来上课扣 1 分）		
		对学生进行课堂考勤（不上交考勤表扣 0.5 分）		
		按时交回成绩及试卷（不按时上交试卷和成绩扣 0.5 分，不交的扣 1 分）		
13	教学事故（扣 分不封顶）	出现轻微教学事故（迟到或早退 4 分钟内及其他轻微情况，含本数、下同）的，视情节每次扣 1～5 分		
		出现一般教学事故（迟到或早退 5～15 分钟及其他情况）的，视情节每次扣 6～10 分		
		出现严重教学事故（迟到或早退 16～25 分钟及其他情况）的，视情节每次扣 11～20 分		
		出现重大教学事故（迟到或早退 26 分钟及以上和其他情况）的，视情节每次扣 21 分以上		

第四章 职业院校专业师资队伍素质能力培养与考核

(2) 教学督导专家对专业教师课堂教学考核评价。教学督导专家是由学校聘请各个专业教学经验丰富、教学考核评价多次获得优秀以上等级、具有高级职称的教师组成的。教学督导专家通过随机听课、抽查教师的教案讲稿、谈话等方式,对教师的教学准备、教学内容、教学方法手段、课堂互动、实践指导、教学效果等方面进行评价。

专业教师课堂教学督导考核评价表

授课人		班级		听课人		时间				
课题				课型		课时				
项目	指标	评价内容	分值	项目得分						
				A	B	C	D			
教学目标 内容	教学目标——明确	①教师“导”的思路清晰，学生“学”的目标明确；②三维目标清晰明确，符合学生实际；③重点、难点以及易错、易漏、易混点确立准确	10	10	9	7	5			
	教学知识——完整、全面	①教学容量适度，课堂练习有梯度，能满足不同学生的需求；②教材处理得当（增/删/合/立/换），并注意吸收和体现新知识；③教学内容安排合理、完整体现教学目标要求	10	10	9	7	5			
教学过程 管理	仪表形象——符合	仪容仪表符合教师教学要求，佩戴校牌	4	4	3	2	1			
	教学准备——充分	按时上课；不提前下课；准备好教材、教案、教具。（注：若无教案教学过程 20 分全部扣完）	6	6	5	4	3			
	教学环节——完整	①起立、行礼、开头、正题、总结、结束等环节完整。②整堂课设计有特色（环节安排/教材处理/导入/教学策略/学习指导/对话）；③保证学生有足够的参与活动、自主学习的时间	6	6	5	4	3			
	教学管理——严格	管教管导；考勤记录；纠正违纪行为（玩手机、瞌睡、吵闹等），维持好课堂纪律与秩序	4	4	3	2	1			
教学方法 手段	语言表达——清晰	①使用普通话，讲解有效（清晰/结构/契合主题/简洁/语速/音量/节奏）；②板书（或课件）设计合理、能帮助学生理解；③媒体呈现恰当、有效；④态势动作规范、有效；⑤若一体化教学，则要求教具摆放合理有序	5	5	4	3	2			
	教学方法——实际	①灵活运用各种新的教学方法（讲授/讨论/活动/探究/互动）；②具有特色的课堂行为（语言/教态/学识/技能/思想）	10	10	9	7	5			
	教学手段——新颖	①使用信息化教学，教学设计合理，能突出直观教学；②教师创设学习环境，有讨论、质疑、探究、合作、交流的机会，体现以学生为主体的原则。③教学资源具有图像、声音、实物、文字等丰富的资源	10	10	9	7	5			
	课堂应变——调控	对教学中出现的突发情况（睡觉人数多、学生间矛盾等）冷静应对，处置得当，秩序井然	5	5	4	3	2			

(续表)

项目	指标	评价内容	分值	项目得分			
				A	B	C	D
教学效果 质量	教学氛围—— 活跃	课堂气氛宽松、民主、和谐，学生倾听、思考、互动的人数、时间和水平	6	6	5	4	3
	教学任务—— 完成	完成设定的教学任务量，实现预设的教学目标	6	6	5	4	3
	学生理解—— 接受	教学过程中学生表现（回答/作业/表情/演示）	6	6	5	4	3
	学生能力—— 培养	学生处于乐学、善问、会听、敢议、能评的学习状态	6	6	5	4	3
	思想品德—— 教育	挖掘德育内容，注意教书育人	6	6	5	4	3
综合评价		总分	100				

(3) 学生对专业教师课堂教学评价。学生评价是学生通过对教师课堂教学的教学态度、教学方法、教学内容、教学效果、语言表达等方面进行评价，以反映教师教学态度是否认真、教学方法是否得当、教材选用是否合适等。有的教师认为，学生评价结果不应该记入考核总分，因为职业院校学生素质差，不能公正公平对待测评，易于以自己的喜好或需要来评价教师，教师为了得到学生较高的评价而不敢管教学生，甚至迁就和迎合学生等。但是我们要明白，学生是教师的服务对象，学生的评价可以约束教师认真对待每一位学生，促使教师改进教学方法和管理艺术，把教学工作做好。

职业院校专业教师学生测评表

序 号	评价项目	分 值	得 分	备 注
1	是否履行上下课仪式和考勤记录	5		
2	有否迟到、拖堂及接听电话现象	5		
3	是否仪容仪表整洁，语言文明	5		
4	是否严格管控课堂纪律秩序	10		
5	是否教学态度认真，准备充分	10		
6	是否讲课熟练和通俗易懂	10		
7	是否教学内容符合现实	10		

(续表)

序 号	评价项目	分 值	得 分	备 注
8	是否讲清教学重点难点	10		
9	是否使用信息化手段（教学方法灵活）	10		
10	是否既教书又育人（教学生做人）	15		
11	教学效果是否达到（同学积极参与互动）	10		
综合总分		100		

（4）同行互评。同行评价是通过同一课程的任课教师互评，找差距，取长补短，有利于全面提高教学质量。同行评价一般不记入考核总分，俗话说：同行是冤家，同行由于竞争、人际关系好坏的影响，打分有失公平性。因此同行互评只为考核评价工作、为教师认识自己提供信息、改进参考和指导，同行测评评分标准与督导测评评分标准一样。

（5）科研考核评价。科研考核评价项目包括：科研立项、教材编写、论文发表或参评等；教师在教学工作中，要善于从大量的现象中研究并探索出教学规律，要能够自觉地运用、验证教育理论。教师只有具备一定的教育科学研究的能力，才能以先进理论为指导，不断改进工作，才能充分发挥自己的才干，有所突破，有所创新，为教育事业做出更大的贡献。

职业院校专业教师科研创新考核评价标准（教师自评及考核部门审核）

科研考核评价项目			评分标准	自评说明	自 评 分	审 核 分	备 注
1	编写教材	教材公开发表并在校内使用	主编 7 分、副主编 4 分、参编 2 分				
		教材公开发表但在校内没使用	主编 4 分、副主编 2 分、参编 1 分				
		校本教材并在校内使用	主编 4 分、副主编 2 分、参编 1 分				
2	论文相关	论文发表在核心刊物	5 分				
		论文在国内刊物公开发表	3 分				
		论文评选获奖					
		一等奖	国家级 6 分、区级 5 分、市级 4 分、校内 3 分				
		二等奖	国家级 5 分、区级 4 分、市级 3 分、校内 2 分				
		三等奖	国家级 4 分、区级 3 分、市级 2 分、校内 1 分				
		参与校内论文比赛，抄袭率低于 40%，加 2 分					

(续表)

科研考核评价项目			评分标准	自评说明	自评分	审核分	备注
3	参与 科研 立项	课题立项	主持人 5 分,第 1~2 参与人 3 分,4~5 参与人 2 分,其他加 0.5 分				
		在研课题(两年内,主持不同课题可叠加,参与不叠加)	2 分				

(6) 荣誉加分。荣誉加分包括:指导学生参加各种竞技比赛获奖、参加教学技能、科研成果获奖等,是指教师在教育教学过程中所获得的荣誉,在教师量化考核评价中给予相应加分。

职业院校专业教师获得荣誉加分标准(教师自评及考核部门审核)

序号	类别		等级	国家级	省部级	市厅级以下
1	指导(参与)职业技能比赛		一等奖	10 分	6 分	3 分
			二等奖	8 分	4 分	2 分
			三等奖	6 分	3 分	1 分
			参与校内技能比赛相关工作		项目负责人 2 分,参与人 1 分	
	参加其他(说课、优质课、信息化教学大赛等)技能比赛		一等奖	8 分	4 分	2 分
			二等奖	6 分	3 分	1 分
			三等奖	4 分	2 分	0.5 分
			参与其他技能比赛		2 分(获奖可叠加)	
2	文明 风采	校园情景剧、才艺展示、演讲征文类	一等奖	8 分	4 分	
			二等奖	6 分	3 分	
			三等奖	4 分	2 分	
			优秀奖	3 分	1 分	
		职业规划、微视频类	一等奖	5 分	3 分	
			二等奖	4 分	2 分	
			三等奖	3 分	1 分	
			优秀奖	2 分	0.5 分	

(续表)

序 号	类 别		等 级	国 家 级	省 部 级	市厅级以下
2	文明风采	摄影类	一等奖	3 分	1 分	
			二等奖	2 分	0.5 分	
			三等奖	1 分	0.5 分	
			优秀奖	0.5 分	0.5 分	
3	科研成果获奖		一等奖	主持人 10 分，参与人 6 分	主持人 6 分，参与人 3 分	主持人 3 分，参与人 2 分
			二等奖	主持人 8 分，参与人 4 分	主持人 4 分，参与人 2 分	主持人 2 分，参与人 1 分
			三等奖	主持人 6 分，参与人 3 分	主持人 3 分，参与人 1 分	主持人 1 分，参与人 0.5 分
			科研项目获得结题		主持人 2 分，参与人（前 3 名 1 分，其他 0.5 分）	

(7) 综合得分。职业院校专业教师考核评价综合得分=为硬件考核评价(50%)+督导考核评价(20%)+学生考核评价(10%)+科研考核评价(封顶 10 分)+荣誉加分(封顶 10 分)。

职业院校专业教师考核评价表

姓 名	师德师风 (50%)	督导测评 (20%)	学生测评 (10%)	科研创新 (封顶 10 分)	荣誉加分 (封顶 10 分)	教师自评 (参考)	同行互评 (参考)	备 注

4. 考核评价结果的运用

职业院校专业教师考核评价的目的是促进教学质量不断提高, 考核评价结果应及时反馈给教师, 对教学成绩突出者, 应予以通报表扬和大力表彰; 对考核不合格者, 应进行约谈或批评教育, 限期说明与整改; 经认定确属不能胜任者, 应坚决予以调整岗位, 在特定时间段内不得提拔使用。

第五章 职业院校专业师资队伍建设与全国职业技能大赛互动机制研究

第一节 全国职业技能大赛对职业院校专业师资队伍建设的意义

百年大计，教育为本；教育大计，教师为本。有好的教师，才能有好的教育，教育规划把加强教师队伍建设作为一个重要内容。全国职业技能大赛始终力求通过校企合作模式，以实际工作任务为载体，展示高等职业教育教学改革成果，对全面推动师资队伍建设有着积极作用的同时，也存在着对教师队伍的不利影响，高校应合理把握职业技能大赛的宗旨，让职业技能大赛真正成为职业院校教师队伍建设的助推器。

一、开展职业技能大赛的背景

全国职业技能大赛（简称职业技能大赛或大赛）是我国职业教育的一项重大制度设计和创新。2008年6月，教育部原职业教育与成人教育司司长黄尧在教育部新闻发布会的讲话中指出：通过举办职业技能大赛，把多年来职业教育发展过程中逐步探索出的具有中国特色的“工学结合、校企合作、顶岗实习”的经验和做法加以制度化和规范化，形成“普通教育有高考，职业教育有技能大赛”的局面。这段话奠定了职业技能竞赛在国家政策层面的重要地位，同时也翻开了职业技能大赛新的篇章。

举办职业技能大赛，是对近些年来深入贯彻落实国务院关于大力发展职业教育的方针，深化改革、加快发展所取得的成果的一次大检阅；是职业院校广大师生奋发向上、锐意进取的精神风貌和熟练技能的一次大展示，对于进一步宣传职业教育，营造关心支持职业教育发展的良好社会氛围，对于全面落实科学发展观，加快发展职业教育，提高办学质量和效益，实现又好又快发展具有重要意义。可以说，举办职业技能大赛是职业教育适应经济社会发展新形势的需要，是发展有中国特色职业教育的重要内容，也是我国教育工作

的一项重大制度设计与创新。

二、开展职业技能大赛的现状

职业技能大赛自 2008 年以来已连续成功举办十届，基本形成了校、省、国家的三级竞赛体系和常规赛项与行业特色赛项互为补充的专业布局，很好地推进了专业教学改革，推动了产教融合、校企合作，增强了职业教育的影响力和吸引力，在社会上进一步营造了“崇尚一技之长，不唯学历凭能力”的氛围。大赛十年，建成了一个覆盖整个职业教育战线的竞赛体系，建立了一套保证比赛秩序和公平公正的制度体系，形成了促进产教融合、校企合作的运行机制，促成了全社会多方联动支持发展职业教育的新的局面，大赛成效获得了社会的高度认可。

1. 专业覆盖面和项目数逐年增多

全国职业技能大赛所覆盖的专业数量不断增加，设置的竞赛项目更不断变化，这说明全国职业技能大赛的覆盖范围越来越大。全国职业技能大赛分为三块内容，一是竞赛，二是展览会，三是论坛和会议。因此，参赛师生加上各地的代表团、指导教师、参展人员、观摩人员以及新闻记者等都在逐年增加，2018 年全国职业技能大赛共设 82 项，其中常规赛项 74 项，行业特色赛项 8 项。

2. 参赛规模逐年增大

从 2008 年全国职业技能大赛开始，参赛选手逐年增加，2017 年参赛选手已经达到了 13 922 人，而 2018 年总参赛选手 15 640 人，在天津主赛区和北京、山西等 22 个分赛区举行，共有 9 393 次获奖，其中一等奖 1 584 次，二等奖 3 118 次，三等奖 4 691 次，再创历史新高。

三、从职业技能大赛看师资队伍建设存在的问题

职业技能大赛赛场上经常出现很多熟面孔，这与学校师资队伍建设有很大关系。全国职业技能大赛从表面上看反映的是参赛学生的能力素质，但深层次反映的是中等职业教师的教学理念、方法、经验和技能。我们可以看到，没有高素质的教学团队，仅靠一两个有实力的指导教师，势必导致大赛成果不能惠及未能参赛的每一位学生，无法从根本上提升人才培养质量。纵观职业技能大赛，目前师资队伍建设主要有以下问题。

1. “双师型”教师队伍数量不足

全国职业技能大赛的赛项越来越多，技能水平要求越来越高，综合性越来越强。大赛

不仅是技能规范性和熟练度的比拼，还是心理素质和应变能力的较量，同时还有语言表达和创新能力的考量等。如汽车维修技术这一个赛项就包括汽车机电维修等多个子项目，一项比赛其实包括了很多个小项目，不仅仅是学生技能的比赛，更是教师技能水准和专业功底的展示。实际上，专业教师不可能同时具备多项专业技能，我们可以看到，大部分学校都是由多名教师组成一个指导团队来指导培训学生参赛。然而很多学校的专业教师由于技能水平和指导经验不足，往往出现师资不够的现象。特别是很多年轻的教师，具备一定的专业理论基础，操作技能的水平不足，对学生技能大赛的指导有限，真正具备“双师型”教师能力的指导教师寥寥无几！

2. 职业院校教师的技能水平和实践操作能力与大赛的要求有差距

职业技能大赛的内容对接的是企业的岗位和能力，从目前职业院校的教师水平看，来自企业一线的技术技能型教师很少，多数教师是高校毕业后直接任教，实践经验不足，对企业实际生产过程、新产品、新工艺、新技术及市场需求了解不够，缺乏必要的实践工作能力和技能。我们不难发现，经济欠发达和职业教育不发达的省份，这样的现象尤为明显。

3. 教师的教学内容与行业企业脱节

目前部分职业学校教师缺乏提升教学能力和钻研新知识的动力，导致工作后全靠大学期间所学的知识在吃老本，存在着知识老化、教育方法及教学手段陈旧等问题，极大地影响了教育教学活动的开展。

我们纵观这些年的全国职业技能大赛赛题，以现代制造技术项目为例，其命题思路力图通过实操试题，反映最近两年来国内外数控加工应用领域中最具有代表性的加工理念，结合国内相关行业典型零件特征，突出最新的工艺方法，试题难度越来越大，标准越来越高。如果教师的知识更新落后于社会发展和生产一线，教师的教学内容只能照本宣科，很难与企业的工艺和技术衔接，这直接影响了教师指导职业技能大赛的能力和培养学生的效果。

4. 指导学生的教师团队在水平上有待提升

职业院校对学生技能的培养，包括技能、职业素养和品德等，它不是一个指导教师就可以培养出来的，需要形成一个团队。历年来在大赛中取得好成绩的参赛队，无一不拥有一支业务精湛和合作无间的指导团队。由于各省份对职业技能大赛支持的力度和重视的程度不一，职业教育发达省份的代表队在参加全国决赛时，集一省之力去参赛，在资金和人员上给予最大的支持；然而经济欠发达和职业教育落后的省市，却是另外一番景象，这些省市代表队参赛只是集一个学校之力去参赛，甚至就是一个指导教师自己在国赛平台上单打独斗，这样的团队能取得怎么样的成绩呢？纵观历年职业技能大赛的成绩，江浙、广东等地的成绩较好，而西部省区的成绩则较差，这说明西部省区指导学生的教师团队在水平

上有待提升。

四、全国职业技能大赛对师资队伍的影响及意义

1. 全国职业技能大赛有利于“双师型”教师队伍的建设

职业院校要面向企业培养符合实际需要的技术技能人才，就要积极致力于教师实践教学能力的提升。提升教师实践操作能力，既是职业院校办学的关键，也是提升职业教育教学质量的关键。当前，职业院校的“双师型”教师缺乏，严重影响了实践教学效果。许多职业院校的教师，大学毕业后直接走向教学工作岗位，从学校走向学校，不熟悉行业、生产一线的新技术、新工艺，实践操作技能薄弱。

全国职业技能大赛的题目大多来自于企业行业的生产实际，更注重考核实践技能，这就要求指导教师必须具有很强的生产实践经验和技术能力，因此指导教师便会主动通过各种途径和方法，深入企业顶岗，结合企业行业实际，不断地学习，提高自己的技术水平，及时更新教学理念，转变教学观念，学习新知识、新设备、新技能，主动适应就业岗位即职业技能的要求，提高教学质量，在授课时更要强化技能训练，将专业课程内容和职业标准相对接。总体来说，指导教师除了具备基本素质和道德素养外，还要具备职业教育的特殊素质，要具有高度的敬业精神，注重身教言传，还要具有扎实的专业理论知识和精湛的专业技能。

职业教育具有专业性、技能性和实践性强的特点，主要是培养适应生产一线的高素质劳动者和技术技能人才。这对职业教育者提出了更高的要求，必须具有生产一线的实践经验和职业技能资格，在教学中更是要求教师要加强学生创新能力的训练和思维能力的培养。

这样通过全国职业技能大赛、职业教学者深入企业行业锻炼反复循环，职业教学者专业知识水平和专业技能水平都得到了提高，实践能力越来越强，教学质量越来越高，职业技能大赛也取得了更高的成绩。“双师型”教师队伍建设得到了提高，教学质量得到了保障，培养出来的人才更加受到企业行业的欢迎，实现校企共赢的目的。

2. 职业技能大赛有利于教师教育理念的转变和更新

《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020年）》中提出“以服务为宗旨，以就业为导向，促进教育教学改革”，这提示着职业教育要时刻关注企业对人才的综合素质要求。各类比赛对教师的教学有着很好的积极指导作用。如全国数控比赛要求选手根据任务要求，制定工艺方案，并利用现场提供的软件条件，完成所有零件加工，整个比赛过程涉及生产组织、工艺文件编制、数控车削工艺、数控铣削工艺、加工程序编制、操作规范等职业素养。教师通过研究大赛文件，深入到企业参观学习等途径学习比赛内容，邀请企业专家来现场指导，教学结合企业、行业标准，以实用为目的，可以很好地解决教学与实际

需要脱节的问题，很好地增强教学的针对性与实用性，使得过去“三段式”教学模式失去了生存空间，有利于教师的教学理念的转变和更新。

3. 全国职业技能大赛有利于教师实践技能水平和实践教学能力的提升

职业教育的目标是培养具有良好职业能力的高素质技能型专业人才，而职业学校教师则是这一目标的具体实践者。教师的实践技能水平和实践教学能力高低，关系到学生的职业素质和职业能力高低。从我校多位教师带队伍的经验来看，专业教师带队参赛，对教师的教育教学能力的提高有很明显的作用。要想在大赛中取得好成绩，教师就必须掌握娴熟的职业技能，从原有的单纯完成教学任务转向与企业合作开发项目、带学生实践操作，把知识真正转化为技能。通过组织教师直接参与、指导学生参加技能大赛，促使教师全面掌握用人单位对高素质技能人才培养需求和相关职业岗位的技能要求，及时更新教学理念、改进教学方法，从而使职业教育能真正走向实践、走进企业、走入社会。

4. 全国职业技能大赛有利于教师创新能力的培养

一个国家要取得 21 世纪发展的主动权、领先权和控制权，就必须有一批高素质的人才队伍，而一支高素质、高创造性的教师队伍则是培养创造性人才的根本所在，是提高学生创造性的主导因素。现今全国职业技能大赛种类繁多，但要在这些大赛中取胜就必须有创新，这往往需要有创新型教师进行指导。在大赛中，教师往往学习最前沿的技能和接受最新的思想，要具有开放的思维与视野，要善于求异求新；要善于思考研究，对实际操作中存在的问题，要敢于进行尝试研究，或带领学生在实践中进行共同研究和探索；要关注相关行业企业发展的最新技术与动态，并将最新的技术信息及时传递给学生；要对学生的新思想给予积极的鼓励，帮助学生实现从理念创新到实践探索的发展过程。这些都是创新型教师应具备的素质。

5. 全国职业技能大赛有利于教师团队合作与交流能力的培养

职业教育教学单靠一位教师的力量是有限的，教师与教师、教师与学生之间必须加强合作与交流，相互学习。教师之间在知识结构、智慧水平、思维方式、认知风格等方面存在着重大差异，即使是教授同一课题的教师在教学内容处理、教学方法的选择、教学整体设计等方面的差异也是明显的。教师与学生之间的交流加强了，很多教学中的问题也迎刃而解了，全国职业技能大赛为培养与训练教师的合作与交流能力提供了一个很好的舞台，体现的是职业领域中对专业技术人员团队合作的要求。特别是有的参赛项目是团体赛，从参赛方案的制定，到训练计划的实施，都离不开师生间的同心协力、全力以赴。

第二节 全国职业技能大赛推动职业院校专业师资队伍建设

全国职业技能大赛深化了职业教育教学改革，推动产教融合、校企合作，促进了职业院校专业建设与教学改革，使得职业院校教师提升自身实践技能，有效地推进职业院校师资队伍的建设。

一、职业技能大赛推动了教师团队意识

1. 提升指导教师团队意识

全国职业技能大赛较量的是学生的职业能力，比拼的却是团队精神。无论是团体赛还是个人项目比赛，从选手的选拔、技能训练、心理素质训练等都不是靠一个教师的个人力量，而是指导教师集体智慧的结晶。全国职业技能大赛，考察的不仅仅是个人或团体的技能，还重点考察师生合作、生生合作，这是全国职业技能大赛的一个内在要求。

因此，教师指导学生参加大赛的任务，是一名指导教师难以完成的，需要多名教师组成教练团队，共同指导学生训练，才有可能使学生的实际操作能力有大幅度的提高，训练也会事半功倍。通过全国职业技能大赛，我们注重教师之间的互相配合，更注重强化学生的团队。大赛激励了学生在团队中不断历练自己，提升自我，也促进了教师的团队意识的不断增强。不论是教师指导学生参加大赛，还是教师自身参加大赛，对于教师个人的成长都有着促进作用。

2. 提升教师团队参与和组织比赛的能力

每年的市赛、省赛、国赛都会逐层有序地开展，各层次的比赛的组织和实施都需要职业院校积极参与，通过承办全国职业技能大赛工作，可以对教师团队的建设有着促进意义。例如：全国职业技能大赛组委会每年都会面向全国征集竞赛项目和确定项目的承办单位，赛项设计的竞赛内容须与对应相关的职业岗位或岗位群适应，要根据专业或行业标准、企业用人要求进行赛项设计。因此，项目申报院校和申报人员须对行业有非常清楚的了解，掌握行业需要掌握的基本技能，才能申请到职业技能比赛项目。该项工作的组织和实施，推动教师团队参与到比赛中，可以考核一个学校的教师团队的能力，可以提升教师团队参与组织比赛的能力。

二、全国职业技能大赛推动了专兼职教师队伍的形成

全国职业技能大赛提供了学校与企业加强合作的平台，它不断推动了教师到企业挂职、学生顶岗实习，增加了提升师生实践能力的机会，还推动了企业能工巧匠到学校担任兼职教师，有效推动了专兼职教师队伍的形成。

1. 教师赴企业实践锻炼，提升专业技能

全国职业技能大赛竞赛内容是与对应相关的职业岗位或岗位群紧密相关的，影响全国职业技能大赛取得好的成绩的因素有很多，其中一项重要的因素就是指导教师，指导教师本身是否了解和掌握本专业岗位先进的工艺和流程，能否将工作岗位的能力要求传授给参赛选手，这就显得尤为重要了。全国职业技能大赛要求了教师要不定期赴企业的一线岗位开展锻炼，通过深入生产一线，对接企业的岗位要求，熟悉和掌握企业的先进工艺和流程，提升自身的能力和素养。目前，职业院校教师赴企业实践锻炼已经作为一项指标纳入教师职称评定和“双师型”教师认定中，很多职业院校都制定了教师赴企业开展实践锻炼的文件和政策，对教师赴企业实践锻炼提出了明确要求。我们可以认为：教师赴企业实践锻炼是职业教育发展的要求，是教师提升自身的职业能力和素养的要求，也是大赛对教师和选手提出的要求。

2. 企业兼职教师到职业学校开展指导

全国职业技能大赛的常态化，促使了校企合作的深度融合，也促使行业一线人员参与到学校教学改革、人才培养目标的制定和实训基地的建设等过程中。目前，职业院校不断引进企业的能工巧匠到学校进行授课、做专题报告，学生与企业的工程师直接面对面，学生能接收到企业最新的知识与技能，这有利于学生明确自身的目标、有利于学生技能的培养；与此同时，专任教师通过与一线工程师的交流，了解行业生产一线新技术和新设备，提升教师的理念和专业实践能力。目前，聘请企业的能工巧匠作为兼职教师，在职业院校已经形成了常态化，职业教育发达的省市对于企业兼职教师的聘用，在政策和资金上都给予保障和支持，确保了企业一线的工程师能顺利到学校进行指导。

三、全国职业技能大赛推动了教师实践动手能力的提升

俗话说：“名师出高徒”。随着全国职业技能大赛的开展，涌现出了很多优秀的指导教师，他们的指导水平高，技能水平高，他们指导的选手在大赛的舞台上大放异彩，学生优异成绩的取得，得益于指导教师的正确指导。

职业教育的目标是培养具有良好职业能力的技术技能型人才，而职业院校教师则是这

一目标的具体实践者。教师的技能水平和教学能力高低，关系到学生的职业素质和职业能力高低。要想在大赛中取得好成绩，教师就必须掌握娴熟的职业技能，从原有的单纯完成教学任务转向与企业合作开发项目、带学生实践操作，把知识真正转化为技能。通过组织教师直接参与、指导学生参加全国职业技能大赛，促使教师全面掌握用人单位对技能人才培养需求和相关职业岗位的技能要求，及时更新教学理念、改进教学方法，从而使职业教育能真正走向实践、走进企业、走入社会。

四、全国职业技能大赛推动了教师课程改革的综合能力

全国职业技能大赛从表面上看反映的是参赛学生的能力素质，但深层次反映的却是专业指导教师的教学理念、教学经验、教学方法和技能水平。全国职业技能大赛不仅“赛学生”，更是“赛教师”，也就是说，全国职业技能大赛不仅仅是参赛学生的技能比拼，更是指导教师之间的专业教学水平比武。全国职业技能大赛的开展，提升了教师课程改革的综合能力。

1. 教师课程改革的能力的提升

以往课程的设置依据主要是理论知识，而大赛竞赛内容为一个项目，是一个岗位知识，一组知识群，这与以往的课程体系大多不同。通过全国职业技能大赛，职业院校的教师在培养学生技能方面找到了抓手和切入点，找到了人才培养的缺失之处。职业院校在全国职业技能大赛的推动下进行有效的课程改革，教师通过开展调研，掌握了解了企业对职业院校人才培养的需求，明确了岗位的能力和要求，构建基于工作过程系统化的课程体系，开展了教材的编写，规范授课内容，强化实践环节的培养。

2. 教师教学模式和教学方法的改革

教师指导学生参加比赛，不断提高自身的实践操作能力和技能水平，真正做到在教学中紧紧围绕“以服务为宗旨，以就业为导向，促进教育教学改革”的办学宗旨进行教学实践。

目前，职业院校都在实施“做中学，学中教，教中做”的一体化教学模式，学生上课地点由原来的教室搬到实训室，教师由单纯地站在讲台前教授理论知识转变为在仪器设备旁的示范操作、理论讲解，缩短了教师和学生的距离，使其互动增加，调动学生的积极性，强调以学生学习为中心，增加学生学习的主观能动性，真正做到把课堂的主动权还给学生，在加强学生技能训练的同时，更加注重对学生礼貌修养、思维能力的训练和创新能力的培养。

五、职业院校促进了教师间的交流提升

以全国职业技能大赛为平台，全国优秀教学团队齐聚。大赛不仅给了教师和学生一个公平竞争的机会，更给了各个院校相同专业教师交流和切磋的平台，在比赛过程中交流经验，取长补短，促进职业院校教师快速成长。

第三节 基于全国职业技能大赛的专业师资队伍建设策略 (以广西机电工程学校为例)

广西机电工程学校是广西国家级重点中等职业学校，是第二批国家示范校，学校有着60多年的历史。历经多年的建设，学校形成了一套较为成熟的激励机制，以全国职业技能大赛为依托，提升了学校教师队伍的水平，现以该校为例，谈谈基于全国职业技能大赛的专业师资队伍建设的一些策略。

一、构建较为完善的考核机制

1. 建立一套较为合理的动态考核评价机制

学校建立整套教师评价体系，形成了《广西机电工程学校关于实施绩效工资的基本方案》《广西机电工程学校关于教学人员教学与科研工作质量考核评价与津贴发放管理的试行办法》等方案和办法，这些政策文件中明确指出，教师除了基本教学工作外，对教师的科研能力、技能大赛、文明风采、招生等方面工作进行考核，同时加强了教师赴企业锻炼的力度，按年度开展表彰会，充分发挥激励作用；对于指导全国职业技能大赛获奖、教改科研成绩优秀的教师，学校在年终评优、职称评定等方面予以政策倾斜。

2. 加强教师梯队建设

学校建立《广西机电工程学校关于专业带头人评选、培养与使用管理办法》《广西机电工程学校关于专业骨干教师评选、培养与使用管理的试行办法》《广西机电工程学校关于“以老带新”师资培养的试行办法》等政策文件，构建了一支后备力量充足、层次结构合理、适应专业发展的师资团队。梯队建设包括了新进教师、青年骨干教师、专业带头人、自治区级名师四个层次的培养，对于不同梯队的教师的培养，有着对应的政策文件支持，有配

套经费支持，有验收，确保了教师梯队建设的成效性。

二、围绕全国职业技能大赛开展人才培养模式的改革

为了适应职业教育的新形势，对接区域经济和产业结构的调整，广西机电工程学校不断优化各专业人才培养方案，结合大赛的相关要求，教师团队积极开展课程改革，取得了较好的效果。做法如下：

（1）实施全国职业技能大赛和课堂教学相融合的方法。教学团队积极开展课程的整合，将近年来国赛和省赛的赛项内容与日常教学内容整合，教师总结归纳其中的知识要点、技能要点，融入平时的教学中。通过教学内容的调整，使学生的学习专业课程时更有针对性，在实践操作时更具职业性。

（2）改革教学方法和手段。学校开展了基于工作过程系统化的课程体系的改革，在教学模式和教学方法上进行了尝试，取得了不错的效果。教学过程中，教师采用项目教学法、任务驱动教学法等教学方法，将企业生产实践经验转化为学生直观、可操作的项目任务，将典型的工作任务融入教学，结合赛项内容要求创设“情境”，学生在“情境”之中发现问题、解决问题，提升学生的综合能力。

三、围绕全国职业技能大赛，以赛促进教师技能的提升

全国职业技能大赛不仅是对学生的专业技能和实践能力的一种检测，更是对教师的一种考验。广西机电工程学校在开展大赛的指导过程中，采取了“老带新”的模式，形成一对一的“新老结对”，新老教师共同参与比赛的指导，给予了年轻教师更多的信任与支持，促使年轻教师有激情也有信心迎接大赛的挑战。近年来，学校通过“老带新”方案锻炼出一批年轻师资，团队师资整体专业能力得到较大提升，师资能力的提升直接反馈到课堂教学，让师生双方都能从中受益。

四、强化校企合作，提升教师综合素质

1. 选派教师参加企业实践锻炼，提升教师专业技能水平

为了让教师能对接企业的岗位和能力要求，掌握企业先进的工艺和技术，学校积极深化校企合作的力度，与企业签订了合作协议，对于教师到企业开展锻炼得到了保证。与此同时，学校制定了《广西机电工程学校关于实施专业教师到企业实践锻炼的管理办法（试行）》政策，要求教师利用寒暑假积极参加企业实践锻炼，并将该要求与职称评定、“双师型”教师认定挂钩。因此，学校每年都有大批的教师利用业余时间到企业的一线岗位中开

展实践锻炼，不断提升自身技能水平，这对于教师指导技能大赛起到了很重要的作用。

2. 加强兼职教师队伍的建设力度

通过待遇和情感两个层面，从企业一线聘请企业技术能手（工程师）到学校兼课，担任实践教学环节的现场指导教师，并与学校的教师形成一对一的“工师结对”，让教师团队成员全程跟随学习，进而提升团队成员的实践操作技能，使教学质量和师资培养都能达到预期效果。

五、选送教师参加区内的培训和交流

学校每年除了选派教师到企业一线学习锻炼，提高专业能力，积累实践经验外，积极创造条件支持教师参加各级各类的培训学习，参加各种学术会议和专业培训，在理论和实践两个层面为教师提供专业学习平台，确保教师有平台得以提升。

总之，“以赛促学，以赛促教”是全国职业技能大赛的主题，把赛场的职业素养渗透到日常的职业教育之中，把赛场的竞赛内容融入课程教学之中，从专兼结合、均衡发展的角度来建设师资队伍，进而全面提升人才培养质量，实现每一个中等职业毕业生具备较高水平技术技能的培养目标，让他们有足够的自信心迈向社会，这才是大赛实施的根本目的所在。

第六章 职业院校专业师资队伍的管理

教师是履行教育教学职责的专业人员，教师承担着传播知识、传播思想、传播真理的历史使命，肩负着塑造灵魂、塑造生命、塑造人的时代重任，是教育发展的第一资源，是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。加强师资队伍的管理，让广大教师时刻牢记使命、不忘初心，爱岗敬业、教书育人，改革创新、服务社会，是提高教育教学质量，促进学校可持续发展的有效途径。

第一节 职业院校专业师资队伍管理的内容

师资队伍管理应双“管”齐下：既要扎扎实实搞好制度管理，又要不失时机地加强文化建设，制度管理是师资队伍管理的基础，抓好规章制度的建立与检查落实工作，就能规范教师的行为，但制度再周全也不可能凡事都规范到。文化管理是提高师资队伍管理的层次和品位的根本，文化管理强调人的能动作用，强调团队精神和情感管理，通过文化的提升，可以增强教师的向心力、凝聚力、责任心、忧患意识，使人的思想言行统一到学校的思想目标上来。

一、制度管理是基础

制定制度的目的不是要压制教师，而是要规范教师的行为，规章制度就是规矩，有了规矩才能成方圆，有了规矩才能保障学校教育教学工作的正常开展，保证提高教学质量。实施制度管理应包括制度的建立和制度的检查落实两个层面。

（一）制度的建立

规章制度的建立是制度管理的基础性工作，制度的制定不是拍脑门想出来的，而是根

据学校实际，在充分调查研究的基础上，根据专业教师的职业特点制定出来的，制定制度要遵循科学性、民主性、时效性原则，要有利于激发专业教师的积极性。

1. 科学性

规章制度要符合党和国家的教育方针、政策，符合现行的法律法规，符合职业教育规律和教育改革的发展方向；要符合学校的实际情况；要全面具体、具有可操作性。既有目标管理的规章制度，又有过程管理的规章制度；既有教育教学行为的管理，又有对教师生活的言行要求；既有奖的内容，又有惩的内容，以奖为主，奖惩结合。同时制度条款既要简洁、明晰、具体、易记、易操作，也要合情、合理、宽严适度。

2. 民主性

学校的规章制度的制定，必须以符合专业教师的意愿，体现专业教师的切身利益为前提，要充分发扬民主，尊重教师的意愿。要让专业教师反复酝酿、讨论并达成共识。民主的过程，实际上也是教师自我教育、自我管理的过程，制度的制定一般先由主要领导拿出初步设想，提交学校行政会议讨论，形成初步方案后，交由学校职能部门起草相关制度草案，草案形成后，再交学校行政会议讨论修改，通过后，将所有制度草案印发给专业教师，让教师充分酝酿讨论，并提交书面修改意见。学校将修改意见收集上来，分类进行整理，再经学校大会逐类逐条地讨论收集上来的意见，合理的就采纳，不合理的要能说明原因。凡涉及教师的分配、奖励方面的规章制度则交由教师代表大会上通过，汇订成册，颁布实施。民主地制定规章制度，体现了教育以人为本的思想。

3. 时效性

社会在发展，形势在变化，学校的内外部环境也在发生变化，学校的规章制度也要随之变化，那种把规章制度当作一成不变的法宝的思想和做法，是不利于学校的管理甚至阻碍学校的发展的。因此，规章制度的建设必须与时俱进，开拓进取，及时修订或更新，使之适应新情况、新形势。

（二）制度的检查与落实

狠抓制度落实和制度执行效果评价，是制度管理的关键。再好的制度如果不落实在具体的行动上，那只是一纸空文，因此，职业院校要切实提高专业教师的素质能力和教育教学质量，就要按照既定的规章制度进行贯彻落实和检查评估、鼓励先进，鞭策落后，奖罚分明，只有对专业教师进行全面、客观、公正的评价，才有利于调动他们的积极性，制度管理才能产生效益。制度的检查落实应注意做好以下几方面的工作。

1. 领导以身作则

领导以身作则，表面上看与检查落实关系不大，其实它对制度能否真正贯彻落实起着

重要作用。古人说“其身不正，虽令不行；其身正，不令则行”。可见，榜样的力量是无穷的。领导的以身作则、率先垂范，对教师有潜移默化的影响力。尤其是领导违犯了规章制度，和教师一个尺度进行处罚，维护制度的公正性、权威性。在这方面，主要领导不仅要带好头，还要教育学校的班子成员都要起表率作用。

2. 部门的检查落实

制度是为了达到某一目的而制定的对人的行为规范。人是有惰性的，如果全凭专业教师自觉遵守制度，那就具有随意性，制度就不能落实，因此通过检查达到落实是重要的一环。检查的主体应是校长、分管副校长和教学管理部门。检查的方式应是灵活多样的，可以是定期和不定期，是大面积检查或小范围抽查。检查的时间要适当，一方面借助信息化手段进行时时监控，另一方面可以实行周、月巡查，检查的结果，一定要按照规章制度进行奖惩，并及时将检查结果反馈给教师，起到激励好的、否定差的教育作用。

3. 教师的自我约束

对规章制度的落实，仅仅依靠学校的检查是不全面的，还应要求教师自律性对照。学校要经常组织教师重温有关规章制度，新入职的教师要进行培训，组织他们对有关规章制度的学习、解释。使教师时时明白，在这个学校工作，哪些是能做的，哪些是不能做的，怎样做能受到奖励，违犯了哪些规定就要受到处罚。

4. 学生的民主监督

教师的有些行为是否遵守了规章制度是学校难以全面掌握的，我们可以把监督权交给学生，让学生进行监督和记录。学校要设有意见建议箱，开展接待日活动，建立师生沟通信息平台，及时了解和掌握教师遵守规章制度的情况。

二、文化管理是根本

学校的制度管理只是规范了教师的行为，防止教师好逸恶劳、自私自利、贪图享乐、纵情放欲、不思进取的倾向，是学校对教师行为的管束，具有强制性和外在性的特点，它在短时间内会产生很好的效益，但是它忽视教师的主观能动性和创造性。学校与教师之间形成的是一种雇佣关系，时间长了，制度就难以产生效益了。而文化管理就是学校通过创设、营造浓厚的文化氛围，让每个教师都受到文化熏陶，潜移默化地影响着教师的行为。文化管理是以文化为基础，强调人在管理中的主导地位，呼唤人的主体精神，弘扬人的主体意识，使教师的思想、言行统一到学校的思想目标上来，从而发挥教师的潜能和主观能动性。如果说制度管理是外在的、控制性、表面性的管理，那么，文化管理就是带有自觉性、内在的、精神的、润物细无声的本质管理。正如习近平总书记所说的：满足人民过上

美好生活的新期待，必须提供丰富的精神食粮。这说明，在中国特色社会主义新时代，文化管理的地位更加重要，作用更加凸显。

1. 营造氛围，为专业教师成长创设良好的人文环境

如今绝大多数职业院校多种多样的制度管理和绩效考核使教师成为了讲课的机器，他们晨昏不辨、行色匆匆，每天都在为应付检查评估而忙碌着。但他们的内心感受和个人生活却被视为与教学无关、与专业成长无关而无人问津。其实，教师也是人，除了工作以外，他们有自己的家庭，有自己生活方式和自我发展的需求。因此，学校要着眼于未来，要从传统的思维模式和事务主义中解放出来，以人性化和人文关怀为基点，从教师的实际需要出发，关注他们的生活、关注他们的发展，帮助他们排忧解难，使他们感受到学校大家庭的温暖，认识到自己是大家庭中的一员。当学校把他们当成自己人时，他们就会把学校当成自己的家。有谁不热爱自己的家，有谁不愿勤奋努力把自己的家园建设得更加美好？教师的评优选模、职称晋升，只要不违背政策，能上的，尽可能让上；教师的业务进修、考察学习，凡是有机会的都要安排参加；教师对学校的意见和建议，都要认真听取，合理的要主动接受，不合理的要说明原因。在课余时间，要开展丰富多彩的文体娱乐活动，如开展联欢会、运动会、户外拓展活动等，促进教师之间的沟通和交流，形成取长补短、团结合作、互相借鉴、共同进步欢乐氛围。研究表明，教师在良好情感的基础上进行广泛交流，是理解理论、渗透应用、提高教学能力的最有效的方式。

2. 构建平台，拓展专业教师发展的时空范畴

作为学校的管理者，应尽可能为教师构建平台，创设条件为专业教师自主发展提供时间、空间，让教师在不断的教学实践中得到磨炼和成长，事实上，每一位教师都渴望成功，每一位教师都渴望得到别人认可，但是，由于许多因素和条件的制约，他们不一定都能够如愿以偿。让我们来设想一下，当一位刚毕业的新教师满怀着激情和梦想来到学校时，这时他们在教育管理上如同一张白纸，那如何在这张白纸上描绘绚丽的蓝图，使之成为一幅出色的作品呢？宋朝著名的诗人陆游曾说过：“汝果欲学诗，功夫在诗外”。同理，一位教师要把教育工作做到优秀或卓越，功夫同样在“诗”外，这就需要学校搭建平台来引领、帮助和鼓励他们。

（1）强化群体意识，建立良好校风。

第一，帮助新教师的成长。始终要坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导，抓住关键环节，优化顶层设计，切实为新教师创造一个良好的工作、学习、生活环境和和谐的人际关系，引导新教师增强政治意识、大局意识、核心意识、看齐意识，通过开展各种活动，增强教师职业吸引力，采取“集中培训”和“师徒结对”相结合，通过传、帮、带的合作指导，扶持新教师迅速成长，迅速掌握教育教学技能；通过建立学科带头人、名师工作坊等教学团队，充分发挥名师的示范、引领和辐射作用，带动一批又一批新教师快速成长；通过召开专题研讨会，群策群力解决教育教学中存在的问题、探讨当代“职业教

育”的精神实质，形成凝心聚力、传播正能量、胸怀理想信念、团结向上的良好校风，培养新教师敬业修德，奉献社会，争做“四有”好教师的示范标杆。

第二，关注骨干教师的成长。骨干教师的自身素质比较高，有发展潜力，是工作多年的老教师，他们经验丰富，业务能力较强，在工作中已基本形成自己的职业教育特色。针对这一部分教师，我们提出更高的要求 and 目标，首先要求他们具有主动适应信息化、人工智能等新技术变革，积极有效开展教育教学。同时要具有指导其他教师教学工作的能力和指导学生参加技能比赛的能力；能掌握职业教育发展规律，独立承担职业教育实践探索和理论研究的能力；在学校中成为学校学科带头人，成为教学、科研、管理的骨干，成为职业教育系统具有一定知名度教学名师等。但是，个人的力量是有限的，只有团队的力量才是无限的，学校不能让这些要求成为骨干教师的负担，让他们感觉到压力过重而逐渐产生职业倦怠，学校要时刻关注他们的成长，并遵循骨干教师成长的规律，全方位、多途径地创造各种学习、进修、研究和实践的条件，为其成长提供舞台。让他们在岗位上有幸福感、在事业上有成就感、在社会上有荣誉感，让教师真正成为令人羡慕的职业。

第三，促进其他教师的成长。这类教师在学校里占绝大多数，他们总是默默无闻，不怕苦、不怕累，踏踏实实在平凡的岗位上日复一日地工作，他们虽然没有鲜花那样绚丽夺目，没有演员那样在舞台上的光彩动人，但他们却在平凡的岗位上做出了不平凡的贡献。对于这类教师，学校要努力构建健康、温馨和愉快的校园文化生活，实施以关爱、愉悦、鼓舞、呵护和认同为基点的人性化管理，经常和他们交流工作中的心得，及时捕捉和关注他们身上的闪光点，激励他们通过博览群书成就自己的聪明才智；通过互联网络去领略学科前沿的风光，感受飞速发展的世界和体味社会与人间百态……引导他们积极参与学校各项管理，组织开展各项有益活动，认真听取他们的意见和建议，当有校外活动或各类比赛时，请他们出点子，发挥他们的长处，让他们伸出援助之手，正是通过这些点点滴滴的平凡小事，让他们感受自己也是群体中的一员，共享生活之欢乐、共品人生之智慧，以愉悦的生活质量强化职业的乐趣感和认同感，使她们深切感受到“快乐着你的快乐，幸福着你的幸福！”从而发挥他们的潜能和主观能动性。

（2） 强化个体价值，形成激励机制。

每个教师的素质能力都蕴涵着鲜明的个性，如果说教师工作的创造性可以用外部激励使之产生外，那么激发教师内部动机，将会使教师产生强烈的工作和学习积极性。学校要建立健全激励机制，强化个体成就动机，激发教师潜在的优势，并创设合适的机会或环境，要求每个教师都要根据学校发展大目标和自身的条件设计自我，每个学年都要制定“个人发展计划”，使教师始终保持一种积极的心理状态，激发教师“比优争先”的工作热情，形成自己的专业风格和特色。另外，学校要为不同层次的教师提供各种不同层次的学习和展示自我的机会，引导教师把握机遇，并通过教学观摩活动，环境创设评比等活动，建立一个你追我赶，互帮互学，团结协作，和睦相处的良好环境，让教师置身于这种工作环境中，会感到一种“逆水行舟，不进则退”的压力，人人兢兢业业地工作，注重自身素质和专业水平的提高，从而促进教师队伍整体素质的改善。

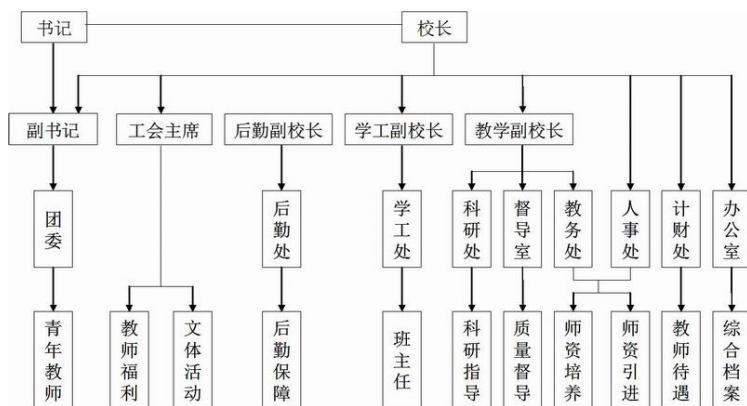
3. 成就梦想，让教师享受成功的愉悦和欢乐

教师作为独特的社会群体，有较为强烈的自我实现、体验自我价值的需要。俗话说：人是靠精神站立的，又是靠业务行走的。在教学管理中，学校要营造一种赏识教师的人文氛围，使教师感受到一种持续的、稳定的愉悦感和成就感，从而产生专业上不断追求、不断提高的动力。当一个教师屡试而达不到相对较高的目标和要求时，没有人承认他的进步，他会失去成功的愉悦和欢乐，有可能导致他变得得过且过，甚至走下坡路。其实，达到低的目标也是一种成功，学校要善于分解目标、降低标准、科学评估、及时赏识，把成功变成一件容易的事，当每一个教师努力完成自己的工作任务，实现一个又一个的小目标，受到一次次表彰奖励时，就会有一种成就感；另外，学校还要善于发现教师们潜在的美好愿望和巨大创造力，鼓励他们在教学工作中大胆创新，突出自己的特异表现，创设合适的机会或环境使他们的优势发挥和专长效用最大化；重视他们在学校管理、教学工作和学习培训中所表达的个人见解，并经常接受他们的意见改进教学管理，积极为教师的点滴进步和成就提供交流、展示和收获成功的机会，让教师们感受到工作是愉悦的、是幸福的；感受到自己存在的价值，明白自己的付出会得到全体的认同和赏识，也使得学校的每一样工作都能做得更好，使他们全面地获得成功，享受快乐，更加主动地投入工作。

总之，师资队伍的管理是一门科学，科学的本质是实事求是；师资队伍的管理又是一门艺术，艺术的追求永无止境。只要我们不断探索、求真务实、与时俱进、开拓创新，就能实现学校的持续性发展目标。

第二节 职业院校专业师资队伍的管理结构

管理结构也叫组织结构。是指职业院校根据自身师资队伍建设的**发展目标，因地制宜、科学合理地进行分工协作，形成相对稳定的科学管理模式，是整个管理系统的“框架”。



职业院校专业师资队伍的管理结构图

一、实行“校长负责制”的专业师资队伍管理结构

“校长负责制”是当前我国职业院校普遍采用的一种管理模式，校长是学校的法定代表人，处于学校行政管理指挥的中心地位，校长在学校党委领导下，贯彻党的教育方针，组织实施学校党委有关决议，依法行使各项职权，全面负责教学、科研、行政管理工作。

(1) 校长拥有学校人、财、物等方面的支配权，拥有工作决策权和组织指挥权，校长要确保学校持续健康发展，就必须解决职业院校师资队伍建设中存在着教师数量不足、队伍不稳定、结构不合理等诸多问题，努力构建“三多四引五提高”的专业师资队伍建设模型，拓宽教师来源渠道，确保师资队伍资历完整、数量充足、结构合理；开展多形式培养和多方面使用，利用“四引”的方式，实现专业教师必备的“课堂管控能力（会管会教）、专业技术能力（工匠技术）、教研开发能力（学科专家）、德育管理能力（立德树人）、自我反思能力（终身学习）”五种核心能力的提升，保证师资质量。

(2) 校长要不断提升学校教育教学质量，就必须依靠党和国家的职业教育方针政策，依靠自己正确的教育观、质量观、人才观，依靠科学的教育方法和管理方法，建立健全学校规章制度，依靠不可违抗的权势推行改革；同时辅之以某些柔性方法，以教师为中心，想教师之所想，急教师之所急，对教师进行人格化管理，依靠自己的为人、作风、勤奋和进取精神，以身作则，率先垂范，积极走近教师，尽可能地帮助教师解决生活上和工作上的困难，为教师消除生活和工作中产生的不良情绪，尽可能地满足教师的合理需求，增强亲和力、凝聚力、感召力，唤起教师的良知与觉悟，不断激发教师的积极性和创造性，为全面整体的教育发展水平的提高打下良好基础。

二、采用“直线职能型”的专业师资队伍管理结构

直线职能型管理结构，是一种最常见的管理结构形式，既保持了“校长负责制”直线（集中）指挥的特点，又吸收了职能型组织分工细密、注重专业化管理的长处，从而有助于提高管理工作的效率。

1. 有限授权或充分授权，充分调动教师的积极性

在保证校长责、权统一与工作决断权的前提下，校长要进行有限授权或充分授权给职能部门，职能部门有限授权或充分授权给教师。有限授权或充分授权就是让专业人士去做专业的事。所谓隔行如隔山，专业人士之所以能够在一个行业里出类拔萃，立于不败之地，专业人士具备专业水准，真正懂得专业的特点与规律，够站在一定的高度来审视专业的现状与未来发展的趋势，要能够很好地把控当下专业出现的状况并能够及时做出适合的选择

与调整。授权绝不是简单地指派工作，授权是一门艺术，一门成功领导者必须掌握的艺术。有限授权或充分授权，可以达到“无为而治”的至高的管理艺术，可以充分发挥教师的智慧和潜能，让每个教师的自由和尊严得到充分的尊重，从而调动部门和教师的积极性，提高管理效率。例如：学校师资队伍来源、数量、结构应根据教学一线的实际需要，由教务处和人事处共同招聘，师资队伍的建设 and 培养主要由教务处牵头负责，班主任队伍则由学工处和团委共同承担等。

2. 明确相关部门职责，加强职能部门联系与沟通

学校职能部门是根据学校管理需要设立，师资队伍建设的部门比较多，如教师引进、数量、结构等需要由人事部门和教务部门共同完成，而教师质量则主要由教务、教研、督导共同培养，当然也涉及人事部门对人才初次引进的质量所影响。其他部门如办公室、计财处、后勤处等虽然分工不同，但都是为教师服务的。所以，要搞好师资队伍建设，必须明确相关部门职责，对一些难以确定责任归属的，更需要多部门主管来进行协调管理，在时间安排、工作进度、工作质量等方面做统一要求，保证整个管理系统有机运转，有效达成部门工作总体目标，即“分工不分家”“分工更要协作”，只有这样，才能保证专业师资队伍建设有效进行。

3. 实行人性化管理，为专业教师成长保驾护航

如今的社会处于一个知识更新、信息爆炸的时代，各种信息充斥我们的朋友圈、QQ空间、微博、微信公众号等，学习和筛选自己所需要的信息已成为我们应对信息爆炸时代的一种必备技能。校长作为学校的管理者，同时也是个教育者，需要有教育家的战略眼光和广泛开发各种资源的能力来引领教师认清自己的价值和使命。多为教师营造良好的人文环境，最大限度地赋予教师管理权限和管理空间，要善于发现教师的长处，开发教师的潜能，要多为教师减轻负担，少一些检查和一些形式的东西，让教师从大量繁杂的事务性工作和重复性的劳动中解脱出来，从而有更多的时间和精力进行自我充电和教学研究，在安排工作时，要尽可能满足教师合理需求，投其所好，用其所长，让他们在合适的岗位上发热发光，比如：对于精力旺盛、创造力丰富的年轻教师，给予有挑战性的工作会更好地激发工作热情；对于擅长管理的教师，要让他们做班主任，学习优秀班主任的事迹，承担学校一些个体工作；对于擅长讲课的教学型教师，要选派他们到外地学习、听课、请名师为他们做指导，推荐他们参加各级各类教学比赛活动；对于擅长研究的教师，学校要为他们搭建平台创造条件开展研究；对于拥有丰富教育经验，处在施展才能顶峰时期的中年教师，实行工作轮换来实现工作丰富化。只有这样，教师才能在工作中取得幸福感，从而自觉投身教育事业，为职业教育发展服务。

第三节 职业院校专业师资队伍的管理机制

推动职业院校专业教师职业能力的可持续发展，是促进教师适应职业教育人才培养模式多元化的需要，是《国家中长期教育改革和发展规划纲要（2010—2020 年）》和《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》（中发〔2018〕4 号）的要求，是贯彻落实职业教育“优先发展、育人为本、改革创新、促进公平、提高质量”工作方针的具体表现，是对新时代教师队伍建设做出顶层设计。职业院校专业师资队伍的管理机制主要包专业教师引进机制、培养使用机制、考核评价机制、激励机制等。

一、建立和完善专业教师引进机制

专业教师引进是学校人事工作的重要组成部分，如何引进急需的专业教师，尤其是高层次的专业教师，一直是职业院校人事工作努力的目标。在实践中，我们可以采取灵活、宽口径、开放型的引进策略，面向高校、企业和社会选拔优秀人才，不求所有，但求所用，实行刚性引进和柔性引进相结合的办法，不拘一格引进人才。刚性引进是指纳入实名编制的专业教师，而柔性引进则采取聘用兼职教师或客座教授，以非实名编制的“动态管理”形式解决紧缺专业教师不足的问题。

1. 建立和完善从高校毕业生引进高学历人才的机制

从高校毕业生中引进教师是当前职业院校教师的主要来源，我们在引进时，首先要把握师德考核放在首位，然后再考虑他们的文凭，再看看他们的发展潜能。但在实际工作中，有的职业院校基本上缺乏对思想道德水平进行有效的考核，而倾向于认为高学历、高等职业称的人才一定有较高的道德水准。诚然，在人才评价标准中，受教育程度高、高等职业称占非常重要的位置，但作为高水平、高素质的专业教师不仅取决于以前取得的科研成果，还取决于所引进的教师是否拥有过硬的政治素质、职业道德、发展潜质、爱岗敬业的责任心及协作的团队精神，是否拥有超前的教育思想、高超的教学技能、渊博的专业知识、较强的科研创新能力和成果转化能力，是否能促进本校学科专业发展要求等这些因素对教师队伍整体素质的提高起着举足轻重的作用。

2. 建立和完善从企业引进技术人才和工匠的机制

为了改善专业教师队伍结构，提高专业教师水平，实现职业院校培养目标，很多职业院校都从企业引进技术人才和工匠担任专业教师。但是，由于受到当前体制的限制，从企

业引进技术人才和工匠作为专业教师是比较困难的。首先，在教师身份认定和评教师系列职称时，往往受到很多条件的局限。其次，大多数职业院校提供的薪资待遇相对企业而言并不高，高水平、有实力的企业技术人员或能工巧匠不愿意到学校工作。最后，从企业引进技术人才和工匠，虽然有着丰富的生产经验和较强的动手实践能力，但由于没有受过系统的教育学理论学习而缺乏职业院校教师所必需的职业素养，教学方法简单，课堂驾驭能力不足，难以担负教师的重任。所以，职业院校首先要建立和完善从企业引进技术人才和工匠激励措施和优惠政策，构建良好的教师吸引环境和相应的配套服务工作；其次是创造条件，搭建平台，鼓励他们参加教科研活动，让院校成为他们技术研发的延伸平台；同时，为他们提供相关教育理论的学习和培训，以确保他们胜任教师工作。

3. 建立和完善兼职教师聘用机制

加大兼职教师聘任力度，实行非实名编制是当前职业院校解决专业教师不足的问题的重要举措，但是，由于兼职教师的工作是“兼职”，当“兼职”与“正业”工作发生冲突时，兼职教师往往选择停课或调课，这就影响了正常教学秩序。还有少数企业来的兼职教师把教师看成是“挣钱糊口”的职业，政治上不思进取，提升业务能力的愿望不强，工作上被动应付，功利思想严重，对个人得失关注过多。加之兼职教师缺乏耳濡目染的熏陶和必要的教研活动，对执教规范的重要性认识不够，教学艺术与水平较为欠缺，教学随意性较大，往往在传授经验和技能的同时忽略对学生世界观、价值观、人生观的教育。这都是兼职教师队伍专业思想不牢固、教师职业道德责任感不强的表现。为保证兼职教师的质量，职业院校应该根据实际需要，拓宽来源渠道，建立公开选拔、聘用、培训、管理等运作机制，正确对待和保障兼职教师的权益和福利，让兼职教师真正融入教师队伍的行列，以调动他们工作积极性和工作热情。

二、建立和完善专业教师培养机制

建立和完善专业教师培养机制，创造一个求才、爱才、育才、用才、聚才、服务人才的人文环境，为专业教师个人未来事业发展提供广阔的发展空间，尽可能为专业教师提供一些进修、培训、交流和深造的机会，加强专业教师职业道德教育，重视学科带头人建设，鼓励教师进修学习、攻读学位，促进专业教师通过学习和训练手段提高职业技能和职业素养的全面提高。

1. 建立教师参加学历进修和继续教育学习机制

“唤醒”教师终身学习的自觉性和专业化自主发展意识。积极培养和造就中青年骨干教师、专业带头人，不断改善教师的专业知识结构，分期分批参加国家级、自治区级骨干教师培训、学历进修培训和“双师型”教师培训，激励教师积极参加职业技能鉴定，掌握学科前沿知识和技能，从而改变教师低层次低学历、高学历低能力的状况，促进教师专业化发展。

2. 建立科学规范的教师培训机制

准确把握教师需求，从师德修养、专业知识、专业技能、专业品质等方面进行系统的设置培训内容。积极组织教师参加“国家级培训、自治区级培训”和校外各级各类培训；有计划地聘请职业教育“专家、学者和教学名师到校开展学术讲座”；组织开展新教师培训，帮助新教师提高业务水平，扩大知识面，尽早发展成为一名专业化教师。同时，坚持改进和创新教师培训方式方法，坚持每周一次的教研学习活动，努力创造教师学习交流平台，对全校在岗教师进行每人不少于 360 学时的全员培训，使教师整体素质和专业化水平明显提升。

3. 建立和完善企校合作共建师资机制

建立企业师资培养基地，推动学校与企业共同开展教师培养培训工作，完善专业教师进入企业实践锻炼的规章制度，定期和不定期（可在寒暑假，也可在学期内脱课）鼓励和选派专业教师到相关企业或科研单位实践锻炼，保证专业课教师（含实习指导教师）根据专业特点每 5 年必须累计不少于 6 个月到企业或生产服务一线实践，没有企业工作经历的新任教师应先实践再上岗。

4. 建立名师引领、同伴互助的专业教师发展机制

充分发挥各级各类教学名师、专业带头人的优势，不断改进和创新专业教师发展的途径和形式，完善名师工作坊、专业带头人管理制度，着手打造校园名师工作坊、专业带头人、以老带新等团队，通过名师结对引领和同伴互助等方法，定期和不定期举办各种观摩课、研究课、示范课，把名师丰富的教学技艺、管理经验传授、辐射给年轻教师，同时建立一对一的以老带新结对帮扶机制，手把手地指导和帮助年轻教师开展教学设计、备课、上课，指导年轻教师开展教科研活动等。

5. 建立以教科研为突破口的专业教师发展机制

专业教师能力水平提升需要不断地实践、反思与探究，只有通过深入地开展教科研活动，把教师在教学中遇到的问题当课题来研究，经过实践—理论—再实践的螺旋式上升过程，把教育的理性光辉和人文色彩有机结合起来，针对部分专业教师不具备教科研能力、不参与教科研的现象，职业院校应以教科研为突破口，加强政策导向，建立长效机制，鼓励广大专业教师积极参加本专业课题研究和教学成果评选，只有这样，教学课堂才能充满生命的活力，学校才能成为展示师生生命价值的绿洲。

6. 建立以教师技能竞赛为引领的专业教师发展机制

坚持开展以“弘扬工匠精神，助推专业教师发展”的教师技能竞赛活动，形成“以赛促训、促强扶弱”的教师成长机制，有效调动教师钻研教学、参与教改的积极性，为打造技能强国，办好中国特色、世界水平的现代职业教育，为全面建成小康社会提供充足的技

术技能人才支撑。

三、建立和完善专业教师使用机制

对于专业教师而言，工作不仅仅是谋生的手段，它更多的是实现其个人价值和发展自我的重要途径。学校要从教师个人优势和学校实际需求出发，人尽其才，才尽其用，最大限度、最为合理地把专业教师放到合适的岗位上，为专业教师在教学中形成独特的风格提供广阔的空间和展示的舞台。

1. 建立民主、宽松、和谐的环境机制

教师压力来自于教学工作环境，良好的环境机制所渲染出的环境氛围是职业院校达到科学用人目标的必备条件。学校要创建自由、公正与公平竞争的学术氛围与工作环境，进一步提高专业教师的地位和待遇，不断改善专业教师的工作、生活、科研条件，切实维护教师职业尊严和合法权益，关心教师身心健康，增强教师的吸引力，让广大教师安心从教、热心从教、舒心从教、静心从教。

2. 建立和完善专业教师使用管理机制

专业教师是学校建设和发展的重要组成部分，学校要坚持“以人为本”的管理理念，遵循职业教育发展规律和教师个人成长需要，对精力充沛的教师，尤其是年轻教师，可以根据他们的兴趣爱好、特点特长，扩大工作范围，合理安排他们参与学校招生办学、班主任工作、日常管理工作等，以充分发挥教师的聪明才智，增强他们主人翁责任意识，另外，要根据国家的政策、法规，结合学校具体情况，建立和健全一系列常规管理制度，做到以制度管事，以制度管人，以制度理校，在制度面前人人平等。切记，专业教师使用不能只顾眼前利益，超负荷使用，使很多能独当一面的优秀教师无法得到学习和深造的机会，或者把所有的教师当成全才，学校每一项工作都要他们参与，使他们陷入琐碎的日常事务中，没有发挥其应有的作用。

3. 建立符合职业院校特点的竞争激励机制

打破原有的人事制度和分配方式的约束，建立科学、有效、全面、实用和可操作的竞争激励制度，通过合理地设置岗位，实行专业教师动态管理和优先发展办法，使优秀人才处于不断的良性流动之中，同时加强对教师岗位责任落实和监督，按照公平、公正、公开的原则，使用恰当的激励模式，采取有效的激励方法，构建科学合理的绩效考核制度和科学合理的薪酬分配制度，实行进修培训政策倾斜一线、评职称晋级政策倾斜一线、奖励福利政策倾斜一线的竞争激励机制，调动专业教师工作热情，激起教师敢于担当的历史重任。

四、建立和完善专业教师激励机制

职业院校的生存与发展，专业教师是主要的支柱力量，赢得专业教师，就能赢得职业教育。因此，职业院校必须建立一个合理、科学、高效的专业教师激励机制，以调动专业教师教书育人的积极性和创造力，提高教师对学校发展的责任感和使命感。

1. 建立和完善专业教师工作生活环境的激励机制

没有和谐的工作生活环境，就没有高效率的工作绩效。专业教师是职业院校教学与科研工作的直接承担者，是实现学校战略目标的主要力量。专业教师的工作绩效，决定学校的教学与科研水平，进而影响学校的教育教学质量。工作生活环境的建设要根据不同群体的不同需求采取不同的激励措施，一般可为青年教师（20～35岁）、中年教师（36～55岁）和老年教师（56岁以上）三个群体。

（1）青年教师的激励措施。

青年教师有激情，雄心勃勃，对今后的发展相当关注，渴望有很好很广的发展空间。因此，职业院校要主动关心和改善青年教师在学习、工作和生活中存在的一系列问题，多为青年教师提供挑战性的工作，为他们提供能充分发挥才能的舞台和机会，并不断创造条件，优化教师的工作生活环境。对他们提出的合理但由于客观条件限制无法办到或暂时无法办到的问题，也要做好耐心细致的解释工作，以取得他们的理解。总之，要使青年教师充分认识到他们处在一个充满亲和力、充满朝气、充满希望的环境中，从而最大限度地调动他们的积极性。高校应该根据教师个人的兴趣、特长和能力，为其提供

（2）中年教师的激励措施。

中年教师正处在人生创作的辉煌期，科研工作和科研成就能给其带来极大的快乐，甚至成为他们身份的象征。因此，学校对他们激励的重点应放在科研环境建设和完善上，配置好资源，组建好队伍，激励教师“以教立研，以研促教”，从而形成良好的进取突破的科研氛围。另外，中年教师也是家庭支柱，幸福和睦的家庭，可以促进快乐工作，学校要加强人文关怀，帮助教师解决各种后顾之忧，让他们产生很强的自豪感、责任感，激发其潜能和工作热情

（3）老年教师的激励措施。

老年教师最关心的是尊重问题和保障问题，得到了尊重和保障，一切皆安心。所以学校对老年教师的激励应重点放在保障环境的建立与完善上，首先应适时对老年教师贡献和成就予以宣传和表扬，形成尊重和关心老教师的氛围；其次，要定期或有针对性的召开老年教师会议，对其相关要求进行咨询、商讨、妥善解决，如医疗保障、退休金等。另外，老年教师尤其是退休教师易将其精神寄托于周围的事物和休闲运动上。看到周围事物的美好，心情便舒畅，就能感受到生活的充实。所以学校还应注意他们的休闲环境建立与完善，

如建设老年活动中心、门球场等娱乐场所。

2. 建立和完善公平合理的薪酬激励机制

美国心理学家斯塔西·亚当斯认为，公平感是人类的一种基本需要，如果人们在与别人的比较中感到自己得到的报酬合理，就会获得公平感，就会对工作充满热情。可见，令人满意的公平合理的薪酬是鼓励教师忠于职守，激励教师更好发挥工作潜能的最有效手段，因此，学校要设计出一套与教师的贡献、业绩、津贴完全对等的薪酬制度，使教师的创新劳动得到有效激励，这样才能充分调动广大教师的积极性和潜力。

(1) 建立和完善具有竞争性的薪酬制度，提高教师整体薪酬水平。学校要树立起创新的思想理念，打破传统的人事管理旧观念，建立一个公平、合理、具有激励作用的竞争性薪酬制度，以体现“多劳多得，不劳不得的”分配理念，这样既能留住优秀的教师，又能督促或淘汰表现较差的教师。从回报率来看，如果提高教师薪酬整体水平，教师的价值得到充分体现，教师的吸引力就会更强，就能吸引更多优秀的人才加入到教师行列，就能激励更多的年轻教师安心从教。从而使学校教学质量和科研水平得到全面的提高，提升总体竞争力。

(2) 建立和完善效率优先、兼顾公平的薪酬分配机制。拉开差距、提高效率、破除平均主义“大锅饭”的现象，让做得多、贡献大的教师得到更高的报酬，激励教师的工作热情，从而提高职业教育的水平和质量。然而，如果津贴差距过小，就起不到激励的作用，差距过大，又会让人感觉不公平。因此，公平与效率谁占主导都有可能影响教师工作的积极性。效率优先就要改善薪酬结构，在基本工资水平保持稳定的基础上增加绩效工资的比重，目的是引入激励机制，激发教师的潜能和创造力。

(3) 建立和完善货币化薪酬和非货币化薪酬相统一的薪酬管理策略。工资、津贴、福利等货币化薪酬为教师提供了可靠的基本生活和发展的保障，同时也是吸引人才和激励教师的重要机制；而教师进修、奖励休假、专业技能培训等非货币化薪酬也是吸引人才和激励教师的重要机制。尤其对于青年教师来说，由于存在着结婚、生子、住房等各方面的生活压力，对薪酬的期望值相对要高些。而且，由于刚走上工作岗位，工作压力也非常大，他们的薪酬满意度内涵不仅仅是薪酬，更多地倾向于个人的发展和前途，如是否有晋升、进修、申报项目等机会。因此，提高青年教师的薪酬满意度不仅要从薪酬本身入手，还要考虑到对青年教师的职业生涯规划，为青年教师提供上升空间。为充分发挥薪酬的激励作用，应积极地为每位教师营造有利于创作的环境，从物质和精神上、以货币和非货币的形式提供一系列激励措施，充分调动每位教师的内在积极性。

3. 建立和完善科学的工作绩效评价激励机制

专业教师工作绩效评价机制要注重科学性和实效性，坚持全面考核与突出重点相结合，坚持发展性评价与奖惩性评价相结合，才能使教师看到自己的优势与不足，激励教师不断进步。

(1) 评价要考虑到教与学的统一。不但要评价教师是怎样教的,还要评价学生是怎样学的,从学生的学习情况,可以反映出教师对培养学生的态度和努力程度。

(2) 评价要具有发展性。不但要看当前的教师工作水平,还要以发展的观点评价其进步状况,对于年轻、缺少经验的教师的每一点进步都要给予充分的肯定和支持,促进他们更快地成长。

(3) 综合评价的观点。专业教师的教育教学是一种综合的活动,教师的言行举止都会影响学生的发展,知识的传播和掌握只是其中的一个方面。对教师的整体工作应给予充分的关注,进行综合的评价,不仅有利于教师充分发挥其作用,而且能更好地促进学生的全面发展,也有利于教师自身的发展。

第四节 职业院校专业师资队伍的管理办法

百年大计,教育为本,教师是立教之本、兴教之源,职业院校专业教师既要向学生传播专业知识和职业技能,教授学生创新精神和创业能力,还要贯彻落实“立德树人”的根本任务。他们是学生潜能的唤醒者和学生成长的引路人、是国家富强、民族振兴、人民幸福的重要基石。职业院校要从全面深化改革上寻求新突破,加强顶层设计,构建适应学校发展的专业师资队伍管理办法,制定专业师资队伍发展路线,明确发展方向,建章立制、民主管理、依法治教,确保专业师资队伍管理的科学化、民主化、法制化和规范化。

一、专业师资队伍管理的总体要求

1. 指导思想

全面贯彻落实《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》(中发〔2018〕4号)和《中共广西壮族自治区委员会、广西壮族自治区人民政府关于全面深化新时代教师队伍建设改革的实施意见》(桂发〔2018〕14号)以及党的十九大精神,坚持以习近平新时代中国特色社会主义思想为指导,全面贯彻党和国家的职业教育方针政策,坚持社会主义办学方向,落实立德树人根本任务,遵循教育规律和专业教师成长规律,把师德师风放在首位,建设党和人民满意的高素质“双师型”教师队伍,吸引优秀人才争相从教、教师人人尽展其才,扎实推进富民兴教事业,谱写新时代广西职业教育发展新篇章。

2. 基本原则

(1) 坚持立德树人的原则。“立德树人”要求专业教师必须把师德师风摆在首位,加

强职业道德水平修养和自身思想政治素质，准确把握社会主义核心价值观的内涵，树立正确的历史观、民族观、国家观、文化观，做到以德立身、以德立学、以德施教、以德育德，做到教书与育人相统一、言传与身教相统一、潜心问道与关注社会相统一、学术自由与学术规范相统一，争当“四有”好教师，全心全意做学生锤炼品格、学习知识、创新思维、奉献祖国的引路人。

(2) 坚持制度创新的原则。专业师资队伍管理是一项复杂的系统工程，特别是在经济发展新常态下，职业院校必须从实际出发，坚持以问题为导向，通过制度创新，优化顶层设计，破解发展瓶颈，着力解决当前职业院校专业教师最主要、最突出、最急迫的实际问题，不断完善教师引进、管理、激励、考核等制度，提高教师地位和待遇，让广大教师在岗位上有幸福感、事业上有成就感、社会上有荣誉感，让教师成为人人羡慕的职业。制度创新必须坚持党的领导，不能标新立异、自行其是，更不能以制度创新之名对落实中央决策部署搞变通、走过场。

(3) 坚持数质并重的原则。职业院校专业师资队伍管理必须根据学校发展、办学规模、专业设置、课程建设、目标定位以及适度超前等因素进行综合考虑，科学规划专业教师队伍规模，确保专业教师队伍质量，在实现师资数量充足的同时，注意调节数量结构、质量结构、年龄结构、能力结构、专业结构、性格结构、知识结构等，形成一支结构合理、技艺精湛、素质优良、师德高尚的“双师型”教师队伍。

(4) 坚持以人为本的原则。职业院校专业师资队伍管理应坚持以人为本的原则，遵循职业教育发展和专业教师成长规律，采用灵活、多元、动态的管理方式，明确专业教师岗位职责，创造丰富多彩、富有挑战性的工作情境，为专业教师施展才华、职业发展提供良好的环境和条件，对专业教师在教学过程中的具体表现进行考核、评议和奖惩。树立典范，鼓励先进，鞭策落后，形成“尊重知识、尊重人才、尊重劳动、尊重创造”的良好氛围。使教师潜力得到有效激发，教师潜能得到全面开发，教师价值得到充分体现，教师各尽所能、各展其长、各得其所，让教师做人有尊严、生活有幸福、工作有热情、事业有动力。

(5) 坚持教育激励的原则。建立和完善各种竞争激励机制，切实调动专业教师工作的积极性，教育激励常见有以下几个方面：①物质激励：即通过提高专业教师的工资待遇和其他物质奖励，解决后顾之忧，让专业教师全心投入工作。②目标激励：以学校发展目标为导向，让教师看到美好的发展前景，从而激发教师的工作热情和积极性。③民主激励：支持和鼓励专业教师参与学校日常管理工作和重大事件的决策，增强主人翁意识、激发工作积极性。④情感激励：主动与专业教师交流，关心、支持和帮助他们追求梦想，主动为他们排忧解难，增进感情，从而激发他们的工作积极性。⑤榜样激励：树立典范，表彰先进，激发教师奋发向上的热情。⑥信息激励：加强形势教育、传播先进思想和教育理念，描绘美好前景，增强教师对未来的憧憬。

3. 目标任务

建立和规范职业院校专业教师引进机制、培养使用机制、考核评价机制、待遇提升机

制和竞争激励机制等系列管理机制，着力提升专业教师综合素质、专业化水平和创新能力，培养和造就大批党和人民满意的、适应经济发展新常态的、具备专业性强、技艺精湛、素质优良、师德高尚、数量充足、结构合理、专兼结合、风格独特等特点的“双师型”教师队伍。

二、专业师资队伍管理办法

按照中华人民共和国《教师法》《教师资格条例》《中共中央、国务院关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见》以及教育部有关教师队伍建设的计划和规定，依法治教、以人为本、改革创新、统筹兼顾、分类指导，从源头上加强专业教师队伍管理。

1. 专业教师引进管理办法

严格按照《事业单位人事管理条例》《广西壮族自治区事业单位公开招聘人员实施办法》等文件精神，坚持德才兼备的用人标准，贯彻公开、平等、竞争、择优原则，专业教师引进数量和质量要与职业院校专业建设发展相适应，生师比达到国家办学条件要求，实行刚性引进和柔性引进相结合的办法，每年年初由院校制定引进方案，报经上级主管部门批准后，通过媒体对外发布信息、按照应聘报名、资格审查、笔试、面试（试教）、综合考核评价、体检、组织考察、学校审批、公示等工作规程进行招聘。教师引进要采取灵活、宽口径、开放型的引进策略，不求所有，但求所用，不拘一格引进人才。在确保专业教师队伍整体学历、职称、年龄结构合理的基础上，尽力把知识渊博、技艺精湛、素质优良、师德高尚的人士吸引到专业教师中来。

2. 教师资格证书管理办法

按照《中华人民共和国教师法》《教师资格条例》的规定，没有相应类别与学科的教师资格证，是不能从事教育教学工作的。但由于职业院校特殊性，大部分专业教师来自于非师范类高校毕业生和社会各阶层人士，入职时一般都没有教师资格证，因此，职业院校在引进这类教师时，一定要规定其在一定时间内（一般在一年内）考取教师资格证，否则不能转正或正式聘用。教师资格证是教育行业从业教师工作的许可证。非师范类和其他社会人员需要在社会上参加认证考试合格后才能取得教师资格证。取得教师资格证的人士，可以在本级及其以下等级的各类学校和其他教育机构担任教师。但是，取得中等职业学校实习指导教师资格的人士只能在中等专业学校、技工学校、职业高级中学或者初级职业学校担任实习指导教师。

3. “双师型”教师培养与认定管理办法

职业院校专业教师队伍建设的特色和重点是建设一支高素质的“双师型”教师队伍，

“双师型”教师是指具有较高的教育教学水平和较强的专业操作示范技能，具备教师专业技术职务资格证书和相应职业资格证书或技术等级资格证书的复合型专业人才。职业院校要积极组织专业课教师，有计划、有步骤地开展校本培训和参加自治区级、国家级培训，落实专业教师每5年必须累计不少于6个月到企业或生产服务一线实践，全面提高专业教师的素质。“双师型”教师认定分别按照《广西高等职业院校“双师型”教师认定标准（试行）》和《广西中等职业学校“双师型”教师认定标准（试行）》进行，一般每年认定两次，职业院校要积极组织教师参加认定，以促进学校内涵发展，提升学校办学水平和专业教师队伍整体素质。

4. 青年教师培养与使用管理办法

正确定位青年教师的发展方向，重点培养青年教师的良好职业道德、扎实专业功底、过硬的教学本领和较强的科研创新能力。尽快使青年教师在思想、师德、业务等方面取得进步，努力实现“一年试用合格，三年胜任教学，五年成为骨干”的培养目标。青年教师培养可分集中培训、结对指导、自主探究三个阶段，集中培训主要学习教学的基本理论，从备课、上课、作业布置与批改、教案书写及班级管理等方面进行培训。结对指导是学校聘请一位爱岗敬业、师德高尚、有丰富教育教学经验的中、高级教师作为其指导教师，负责教材分析、教案设计、课堂实施，考试命题，校本教研，教学案例分析等几个方面进行指导，指导教师和青年教师要通过互相听评课来提高教学能力。在自主探究阶段，青年教师通过对自己的教学不断反思，找出问题并加以改进。实践证明，一个不懂得总结与反思自己的教师，是永远没有发展前途的。孔子曰：“学而不思则罔，思而不学则殆”，教学反思是多方面的，对每个教学环节甚至是老教师的每一句话，我们都应该进行反思。并在反思中总结经验，升华理论，使自己的教学精益求精，渐臻完美！

5. 专业教师职称评定管理办法

贯彻落实《中共中央办公厅、国务院办公厅关于深化职称制度改革的意见》，坚持德才兼备、全面考核的原则，遵循教师成长规律，以品德、能力、业绩为导向，完善评价标准，创新评价方式，克服唯学历、唯资历、唯论文的倾向，科学客观公正评价专业教师的教育教学实绩，引导教师潜心教书育人，对取得教师资格并在学校从事教育教学工作，认真履行教师岗位职责，符合各级职务晋升条件的专业教师，学校要给予职称申报指导，及时组织申报、评审和推荐参加教师专业技术职务的评聘，加强对教师职务的聘后的考核、评价与管理，实现教师职务聘任与岗位责任相统一，让做出贡献的教师有成就感和获得感。

6. 专业教师教育管理办法

为提高专业教师职业技能和职业素养，进一步优化师资队伍结构，根据教育部、国家发展改革委、财政部、人力资源社会保障部和中央编办等五部门联合颁布的《教师教

育振兴行动计划（2018—2022 年）》精神，职业院校把振兴教师教育作为全面深化新时代教师队伍建设改革的重大举措，进一步完善教师教育相关政策，制定专业教师培训计划并安排专项经费，鼓励教师参加各类进修培训，引导专业教师充分利用“互联网+教师教育”创新行动，线上线下了解学术前沿动态和发展趋势，全面提升专业教师的教学科研能力、信息化教学能力和学术水平，培养一批学科专业带头人和造就一支优秀骨干教师队伍。根据广西《广西中小学（中等职业学校）教师培训“十三五”规划》要求，教师五年内接受不少于 360 个学时（120 学分）的培训，其中校本研修不少于 150 学时，短期集中面授不少于 90 学时，网络研修不少于 120 学时。新任校长（园长）必须参加任职资格培训，新任教师必须参加岗前适应性培训，中等职业学校专业课教师每 5 年必须到企业进行不少于 6 个月的实践。

7. 专业教师企业实践管理办法

企业实践是专业教师提升自我的必由之路，是提高教师专业技能水平和实践教学能力的有效途径，是当前新形势下，职业教育发展和教师队伍建设的迫切需要，也是职称评审的一项重要指标，根据教育部等七部门关于《职业学校教师企业实践规定》的精神，职业学校专业课教师（含实习指导教师）要根据专业特点每 5 年必须累计不少于 6 个月到企业或生产服务一线实践，没有企业工作经历的新任教师应先实践再上岗。为此，职业学校和企业要高度重视，采取切实有效措施，不断完善教师定期到企业实践制度，做好本校教师企业实践规划、实施计划、组织管理、考核评价等工作。专业教师到企业实践，要深入了解行业动态、企业文化人才需求及其用人标准；了解企业的生产组织方式、工艺流程、产业发展趋势等基本情况；熟悉企业相关岗位职责、操作规范、技能要求和管理制度等；学习所教专业在生产实践中应用的新知识、新技术、新工艺、新材料、新设备、新标准等。及时将企业实践收获转化为教学资源带进课堂，推动教育教学改革与产业转型升级衔接配套，提升教师的专业教学能力和实践技能。

8. 专业教师考核与奖惩办法

健全专业教师考核与奖惩体系，突出教育教学业绩和师德考核，建立完善重师德、重能力、重业绩、重贡献的专业教师考核评价标准和表彰奖励制度，防止形式主义的考核检查干扰正常教学。每学期对教师的政治思想、业务水平、工作态度和工作成绩进行考核。考核评价结果作为教师职务晋升、工资晋级、表彰奖励、岗位聘用、职称评审的重要依据。在不违反财经政策的前提下，职业院校可以设立专项奖励基金，定期进行表彰与奖励。对违反《中华人民共和国教师法》等有关的教育法律法规的教师，要依法进行处置，对“品行不良，侮辱学生，影响恶劣”的教师，要加强教育，限期改正，保证专业教师队伍的基本素质。

附录：中等职业学校教师专业标准（试行）

中等职业学校教师专业标准（试行）

为促进中等职业学校教师专业发展，建设高素质“双师型”教师队伍，根据《中华人民共和国教师法》《中华人民共和国职业教育法》《中华人民共和国劳动法》，特制定《中等职业学校教师专业标准（试行）》（以下简称《专业标准》）。

中等职业学校教师是履行中等职业学校教育教学工作职责的专业人员，要经过系统的培养与培训，具有良好的职业道德，掌握系统的专业知识和专业技能，专业课教师和实习指导教师要具有企事业单位工作经历或实践经验并达到一定的职业技能水平。《专业标准》是国家对合格中等职业学校教师专业素质的基本要求，是中等职业学校教师开展教育教学活动的基本规范，是引领中等职业学校教师专业发展的基本准则，是中等职业学校教师培养、准入、培训、考核等工作的基本依据。

一、基本理念

（一）师德为先

热爱职业教育事业，具有职业理想、敬业精神和奉献精神，践行社会主义核心价值观体系，履行教师职业道德规范，依法执教。立德树人，为人师表，教书育人，自尊自律，关爱学生，团结协作。以人格魅力、学识魅力、职业魅力教育和感染学生，做学生职业生涯发展的指导者和健康成长的引路人。

（二）学生为本

树立人人皆可成才的职业教育观。遵循学生身心发展规律，以学生发展为本，培养学生的职业兴趣、学习兴趣和自信心，激发学生的主动性和创造性，发挥学生特长，挖掘学生潜质，为每一个学生提供适合的教育，提高学生的就业能力、创业能力和终身学习能力，促进学生健康快乐成长，学有所长，全面发展。

（三）能力为重

在教学和育人过程中，把专业理论与职业实践相结合、职业教育理论与教育实践相结合；遵循职业教育规律和技术技能人才成长规律，提升教育教学专业化水平；坚持实践、

反思、再实践、再反思，不断提高专业能力。

（四）终身学习

学习专业知识、职业教育理论与职业技能，学习和吸收国内外先进职业教育理念与经验；参与职业实践活动，了解产业发展、行业需求和职业岗位变化，不断跟进技术进步和工艺更新；优化知识结构和能力结构，提高文化素养和职业素养；具有终身学习与持续发展的意识和能力，做终身学习的典范。

二、基本内容

维 度	领 域	基本要求
专业理念与师德	（一）职业理解与认识	1. 贯彻党和国家教育方针政策，遵守教育法律法规 2. 理解职业教育工作的意义，把立德树人作为职业教育的根本任务 3. 认同中等职业学校教师的专业性和独特性，注重自身专业发展 4. 注重团队合作，积极开展协作与交流
	（二）对学生的态度与行为	5. 关爱学生，重视学生身心健康发展，保护学生人身与生命安全 6. 尊重学生，维护学生合法权益，平等对待每一个学生，采用正确的方式方法引导和教育学生 7. 信任学生，积极创造条件，促进学生的自主发展
	（三）教育教学态度与行为	8. 树立育人为本、德育为先、能力为重的理念，将学生的知识学习、技能训练与品德养成相结合，重视学生的全面发展 9. 遵循职业教育规律、技术技能人才成长规律和学生身心发展规律，促进学生职业能力的形成 10. 营造勇于探索、积极实践、敢于创新的氛围，培养学生的动手能力、人文素养、规范意识和创新意识 11. 引导学生自主学习、自强自立，养成良好的学习习惯和职业习惯
	（四）个人修养与行为	12. 富有爱心、责任心，具有让每一个学生都能成为有用之才的坚定信念 13. 坚持实践导向，身体力行，做中教，做中学 14. 善于自我调节，保持平和心态 15. 乐观向上、细心耐心，有亲和力 16. 衣着整洁得体，语言规范健康，举止文明礼貌
专业知识	（五）教育知识	17. 熟悉技术技能人才成长规律，掌握学生身心发展规律与特点 18. 了解学生思想品德和职业道德形成的过程及其教育方法 19. 了解学生不同教育阶段以及从学校到工作岗位过渡阶段的心理特点和学习特点，并掌握相关教育方法 20. 了解学生集体活动特点和组织管理方式

(续表)

维 度	领 域	基本要求
专业知识	(六)职业背景知识	21. 了解所在区域经济发展情况、相关行业现状趋势与人才需求、世界技术技能前沿水平等基本情况 22. 了解所教专业与相关职业的关系 23. 掌握所教专业涉及的职业资格及其标准 24. 了解学校毕业生对口单位的用人标准、岗位职责等情况 25. 掌握所教专业的知识体系和基本规律
	(七)课程教学知识	26. 熟悉所教课程在专业人才培养中的地位和作用 27. 掌握所教课程的理论体系、实践体系及课程标准 28. 掌握学生专业学习认知特点和技术技能形成的过程及特点 29. 掌握所教课程的教学方法与策略
	(八)通识性知识	30. 具有相应的自然科学和人文社会科学知识 31. 了解中国经济、社会及教育发展的基本情况 32. 具有一定的艺术欣赏与表现知识 33. 具有适应教育现代化的信息技术知识
专业能力	(九)教学设计	34. 根据培养目标设计教学目标和教学计划 35. 基于职业岗位工作过程设计教学过程和教学情境 36. 引导和帮助学生设计个性化的学习计划 37. 参与校本课程开发
	(十)教学实施	38. 营造良好的学习环境氛围，培养学生的职业兴趣、学习兴趣和自信心 39. 运用讲练结合、工学结合等多种理论与实践相结合的方式方法，有效实施教学 40. 指导学生主动学习和技术技能训练，有效调控教学过程 41. 应用现代教育技术手段实施教学
	(十一)实训实习组织	42. 掌握组织学生进行校内外实训实习的方法，安排好实训实习计划，保证实训实习效果 43. 具有与实训实习单位沟通合作的能力，全程参与实训实习 44. 熟悉有关法律和规章制度，保护学生的人身安全，维护学生的合法权益
	(十二)班级管理 与教育活动	45. 结合课程教学并根据学生思想品德和职业道德形成的特点开展育人和德育活动 46. 发挥共青团和各类学生组织自我教育、管理与服务作用，开展有益于学生身心健康的教育活动 47. 为学生提供必要的职业生涯规划、就业创业指导 48. 为学生提供学习和生活方面的心理疏导 49. 妥善应对突发事件
	(十三)教育教 学评价	50. 运用多元评价方法，结合技术技能人才培养规律，多视角、全过程评价学生发展 51. 引导学生进行自我评价和相互评价 52. 开展自我评价、相互评价与学生对教师评价，及时调整和改进教育教学工作
	(十四)沟通与 合作	53. 了解学生，平等地与学生进行沟通交流，建立良好的师生关系 54. 与同事合作交流，分享经验和资源，共同发展 55. 与家长进行沟通合作，共同促进学生发展 56. 配合和推动学校与企业、社区建立合作互助的关系，促进校企合作，提供社会服务

（续表）

维 度	领 域	基本要求
专业能力	（十五）教学研究与专业发展	57. 主动收集分析毕业生就业信息和行业企业用人需求等相关信息，不断反思和改进教育教学工作 58. 针对教育教学工作中的现实需要与问题，进行探索和研究 59. 参加校本教学研究和教学改革 60. 结合行业企业需求和专业发展需要，制定个人专业发展规划，通过参加专业培训和企业实践等多种途径，不断提高自身专业素质

三、实施要求

（1）各级教育行政部门要将《专业标准》作为中等职业学校教师队伍建设的 basic 依据。根据中等职业学校教育改革发展的需要，充分发挥《专业标准》的引领和导向作用，深化教师教育改革，建立教师教育质量保障体系，不断提高教师培养培训质量。制定中等职业学校教师准入标准，严把教师入口关；制定中等职业学校教师聘任（聘用）、考核、退出等管理制度，保障教师合法权益，形成科学有效的中等职业学校教师队伍管理和督导机制。

（2）开展中等职业学校教师教育的院校要将《专业标准》作为教师培养培训的主要依据。重视中等职业学校教师职业特点，加强专业建设，深化校企合作；完善教师培养培训方案，科学设置教师教育课程，改革教育教学方式；重视教师职业道德教育，重视职业实践、社会实践和教育实习；加强从事中等职业学校教师教育的师资队伍建设，建立科学的质量评价制度。

（3）中等职业学校要将《专业标准》作为教师管理的重要依据。制定中等职业学校教师专业发展规划，注重教师职业理想与职业道德教育，增强教师育人的责任感与使命感；开展校本研修，促进教师专业发展；完善教师岗位职责和考核评价制度，健全中等职业学校教师绩效管理机制。

（4）中等职业学校教师要将《专业标准》作为自身专业发展的基本依据。制定个人专业发展规划，爱岗敬业，增强专业发展自觉性；大胆开展教育教学改革，不断创新；积极进行自我评价，主动参加教师培训和自主研修，逐步提升专业发展水平。

参 考 文 献

1. 本书编委, 2017 中华人民共和国教育法律法规全书含相关政策[M]. 北京: 中国法制出版社, 2017.01
2. 吴全全. 中等职业学校教师专业标准解读[M]. 北京: 北京师范大学出版社, 2015.09
3. 齐爱平. 职业教育基本问题研究[M]. 北京: 知识产权出版社, 2016.03
4. 沈希. 中等职业学校人员编制标准研究[M]. 杭州: 浙江大学出版社, 2015.02
5. 唐德海, 高等教育发展战略研究[M]. 桂林: 广西师范大学出版社, 2002
6. 宋晓欣, 闫志利. 我国中等职业师资队伍建设: 现状、问题与对策[J]. 职教通讯, 2016, 第 7 期
7. 王秋, 改革开放以来我国中等职业师资培养政策发展与变迁[J]. 江苏技术师范学院学报(职教通讯), 2009, 第 4 期
8. 庞承辉, 高等职业高专院校师资队伍管理改革初探. 管理观察[J]. 2010, 第 8 期上
9. 邵会婷; 闫志利我国中等职业师资队伍建设政策: 回顾与前瞻[J]. 继续教育研究, 2015, 第 2 期
10. 吴启迪, 在全国中等职业教育师资工作会议上的讲话[J]. 中国职业技术教育, 2007, 第 14 期
11. 陈政赵, 南宁市高等职业“双师型”教师队伍建设的现状及对策探讨[J]. 科教文汇, 2011, 第 15 期
12. 冯胜清. 政校企协同下“双师型”教师培养模式探讨——以张家港为例[J]. 职教通讯, 2017, 第 4 期
13. 刘芳明, 广西高等职业院校师资队伍建设中的问题及对策研究[D]. 广西师范大学. 2005
14. 中共中央国务院, 关于全面深化新时代教师队伍建设改革的意见(中发〔2018〕4 号)[N]. 人民日报, 2018.02.01
15. 教育部等七部门, 关于印发《职业学校教师企业实践规定》的通知(教师〔2016〕3 号)[N]. 教育部网站, 2016-05-13